

INFORMATION TO USERS

This manuscript has been reproduced from the microfilm master. UMI films the text directly from the original or copy submitted. Thus, some thesis and dissertation copies are in typewriter face, while others may be from any type of computer printer.

The quality of this reproduction is dependent upon the quality of the copy submitted. Broken or indistinct print, colored or poor quality illustrations and photographs, print bleedthrough, substandard margins, and improper alignment can adversely affect reproduction.

In the unlikely event that the author did not send UMI a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if unauthorized copyright material had to be removed, a note will indicate the deletion.

Oversize materials (e.g., maps, drawings, charts) are reproduced by sectioning the original, beginning at the upper left-hand corner and continuing from left to right in equal sections with small overlaps.

**ProQuest Information and Learning
300 North Zeeb Road, Ann Arbor, MI 48106-1346 USA
800-521-0600**

UMI[®]



Université d'Ottawa • University of Ottawa

PERMISSION DE REPRODUIRE ET DE DISTRIBUER LA THÈSE

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISTRIBUTE THE THESIS

NOM DE L'AUTEUR / NAME OF AUTHOR	LAGACÉ, Martine
ADRESSE POSTALE / MAILING ADDRESS:	22 Demontigny, apt. 1 Hull, Qc J8Y 4L3
GRADE / DEGREE:	ANNÉE D'OBTENTION / YEAR GRANTED
Ph.D. (Psychologie)	2001
TITRE DE LA THÈSE / TITLE OF THESIS:	
Identité, privation relative et désengagement : de l'effet des stéréotypes : sur la base de l'âge	

L'auteur permet, par la présente, la consultation et le prêt de cette thèse en conformité avec les règlements établis par le bibliothécaire en chef de l'Université d'Ottawa. L'auteur autorise aussi l'Université d'Ottawa, ses successeurs et cessionnaires, à reproduire cet exemplaire par photographie ou photocopie pour fins de prêt ou de vente au prix coûtant aux bibliothèques ou aux chercheurs qui en feront la demande.

The author hereby permits the consultation and the lending of this thesis pursuant to the regulations established by the Chief Librarian of the University of Ottawa. The author also authorizes the University of Ottawa, its successors and assignees, to make reproductions of this copy by photographic means or by photocopying and to lend or sell such reproductions at cost to libraries and to scholars requesting them.

Les droits de publication par tout autre moyen et pour vente au public demeureront la propriété de l'auteur de la thèse sous réserve des règlements de l'Université d'Ottawa en matière de publication de thèses.

The right to publish the thesis by other means and to sell it to the public is reserved to the author, subject to the regulations of the University of Ottawa governing the publication of theses.

N.B. LE MASCULIN COMPREND ÉGALEMENT LE FÉMININ

30 juin 2003

DATE

Martine Lagacé

(AUTEUR)

SIGNATURE

(AUTHOR)



Université d'Ottawa • University of Ottawa



Université d'Ottawa · University of Ottawa

FACULTÉ DES ÉTUDES SUPÉRIEURES
ET POSTDOCTORALES

FACULTY OF GRADUATE AND
POSTDOCTORAL STUDIES

LAGACÉ, Martine

AUTEUR DE LA THÈSE - AUTHOR OF THESIS

Ph.D. (Psychologie)

GRADE - DEGREE

École de psychologie

FACULTÉ, ÉCOLE, DÉPARTEMENT - FACULTY, SCHOOL, DEPARTMENT

TITRE DE LA THÈSE - TITLE OF THE THESIS

**Identité, privation relative et désengagement :
de l'effet des stéréotypes sur la base de l'âge**

Francine Tougas

DIRECTEUR DE LA THÈSE - THESIS SUPERVISOR

EXAMINATEURS DE LA THÈSE - THESIS EXAMINERS

R. Clément

P. Cappeliez

M. Lortie-Lussier

S. Desmarais

J.-M. De Koninck, Ph.D.

LE DOYEN DE LA FACULTÉ DES ÉTUDES
SUPÉRIEURES ET POSTDOCTORALES

SIGNATURE

DEAN OF THE FACULTY OF GRADUATE
AND POSTDOCTORAL STUDIES

**Identité, privation relative et désengagement : de l'effet des
stéréotypes sur la base de l'âge**

Martine Lagacé

École de psychologie

Thèse de doctorat

Université d'Ottawa



**National Library
of Canada**

**Acquisitions and
Bibliographic Services**

**385 Wellington Street
Ottawa ON K1A 0N4
Canada**

**Bibliothèque nationale
du Canada**

**Acquisitions et
services bibliographiques**

**385, rue Wellington
Ottawa ON K1A 0N4
Canada**

Your file Votre référence

Our file Notre référence

The author has granted a non-exclusive licence allowing the National Library of Canada to reproduce, loan, distribute or sell copies of this thesis in microform, paper or electronic formats.

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

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque nationale du Canada de reproduire, prêter, distribuer ou vendre des copies de cette thèse sous la forme de microfiche/film, de reproduction sur papier ou sur format électronique.

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

0-612-76490-7

Canada

Remerciements

Toute ma gratitude s'exprime envers mon superviseur, Francine Tougas. Cette dernière a su me conduire vers la fin de ce projet de recherche, tout autant enrichissant sur le plan académique que personnel. Je salue sa persévérance et sa confiance à mon égard.

Je dédie cette thèse à ma mère, elle en a été l'inspiration de départ et continuera de l'être dans mon engagement à l'égard de la question du vieillissement et du rôle des plus "sages" dans nos sociétés.

Résumé

La population canadienne a beau vivre de plus en plus longtemps, notre société entretient des stéréotypes fondés sur l'âge qui, quoiqu'ils soient subtils, sont tenaces. Comme l'est la discrimination qui reflète cette conception négative du vieillissement et des aînés. Qu'est-ce qui conduit une personne vieillissante à reconnaître cette forme de discrimination et quelles en sont les conséquences? Comment y réagit-elle? Ces questions sont au coeur de la présente thèse. Pour y répondre, nous faisons appel aux théories de la privation relative et de l'identité sociale. Les recherches antérieures ont proposé que l'identité sociale est soit un précurseur de la privation relative collective, soit une conséquence de cette dernière. Dans une première étude, menée auprès de personnes nouvellement à la retraite (n=149), nous proposons d'intégrer ces approches dans une seule et même séquence et, pour la première fois, de le faire au niveau personnel. Précisément, nous proposons de distinguer le rôle des différentes dimensions de l'identité en lien avec la privation relative personnelle. Nous évaluons ainsi l'hypothèse selon laquelle plus un retraité incorpore des caractéristiques associées aux travailleurs d'expérience, plus il est sensible aux disparités entre sa situation et celle d'un plus jeune travailleur. En outre, plus il est mécontent de ces disparités, plus son estime de soi en souffre. Les hypothèses du modèle de prédiction ont été confirmées. La deuxième étude permet d'évaluer de manière plus exhaustive ce lien entre identité et privation relative personnelles. Sur la base d'études antérieures (Crocker & Major, 1989; Crocker, Blaine & Luhtanen, 1993) selon lesquels ce ne sont pas toutes les personnes en situation de discrimination dont l'estime de soi est atteinte, nous explorons la pertinence du désengagement psychologique comme stratégie protectrice. Ce faisant, notre objectif est de déterminer le rôle de cette stratégie, à savoir, s'agit-il d'une stratégie modératrice ou médiatrice? Cette deuxième étude, menée auprès de travailleurs d'expérience (n=114), s'inscrit donc dans la continuité des résultats de la première étude mais cette fois, en évaluant le rôle du désengagement psychologique. Les résultats permettent de préciser le rôle médiateur du désengagement psychologique et infirment son effet protecteur sur l'estime de soi. Le modèle de prédiction indique ainsi que plus un travailleur d'expérience éprouve de la privation relative, plus il remet en question la pertinence du feed-back sur son travail. Cette remise en question fait en sorte qu'il amorce ensuite une étape de désengagement psychologique plus profonde, soit la dévaluation du domaine de travail tout entier. Plus il dévalue son domaine de travail moins son estime de soi est protégée et plus il met en priorité sa vie personnelle. Des liens imprévus ont aussi émergés de ce modèle de prédiction, à savoir que plus la dimension groupe est incorporée dans l'identité personnelle, moins le désengagement psychologique est utilisé. Les implications pratiques et théoriques de l'ensemble des résultats sont discutées, de même que de nouvelles pistes de recherche sont proposées.

Table des matières

Remerciements	2
Résumé	3
Table des matières	4
Liste des figures	7
Liste des tableaux	8
Contexte théorique	9
<i>Théorie de la Privation Relative</i>	16
<i>Théorie de l'Identité Sociale</i>	19
Première étude	27
<i>Hypothèses</i>	30
<i>Méthodologie</i>	32
<i>Participants</i>	32
<i>Questionnaire</i>	33
<i>Intégration des caractéristiques associées aux travailleurs d'expérience</i>	33
<i>Privation relative personnelle</i>	34
<i>Satisfaction de vie à la retraite</i>	35
<i>Estime de soi personnelle</i>	35
<i>Dépression</i>	36
<i>Procédure d'analyse des données</i>	37
<i>Résultats</i>	38
<i>Analyses préliminaires</i>	38
<i>Analyse d'équations structurales</i>	38

	5
<i>Bootstrap</i>	42
<i>Modèle alternatif</i>	43
Discussion	43
<i>Le Désengagement Psychologique</i>	48
Deuxième étude	55
Hypothèses	61
<i>Méthodologie</i>	64
<i>Participants</i>	64
<i>Questionnaire</i>	65
<i>Outil de reconnaissance des caractéristiques associées aux travailleurs d'expérience</i> .	65
<i>Inclusion du groupe dans l'identité personnelle</i>	66
<i>Privation relative personnelle</i>	66
<i>Estime de soi au travail</i>	67
<i>Discrédit</i>	68
<i>Déévaluation</i>	69
<i>Comportements axés sur la vie personnelle</i>	69
<i>Procédure d'analyses des données</i>	70
Résultats	72
<i>Analyses préliminaires</i>	72
<i>Évaluation du rôle modérateur du désengagement psychologique</i>	73
<i>Évaluation du rôle médiateur du désengagement psychologique</i>	75
<i>Bootstrap</i>	78
Discussion	80

	6
Discussion générale	91
<i>Première étude</i>	91
<i>Deuxième étude</i>	93
<i>Implications</i>	96
Conclusion	101
Références	103
Annexes	118

Liste des figures

Première étude

Figure I. modèle initial 31

Figure II. modèle final 41

Deuxième étude

Figure III. modèle initial 63

Figure IV. modèle final 77

Liste des tableaux

Première étude

Tableau I. <u>Résumé des moyennes et écarts-types</u>	38
Tableau II. <u>Indices d'adéquation pour le modèle initial et final</u>	40
Tableau III. <u>Résumé des indices statistiques du bootstrap (s=1000)</u>	42

Deuxième étude

Tableau IV. <u>Résumé des statistiques descriptives</u>	72
Tableau V. <u>Analyses de régression: rôle modérateur de la dévaluation</u>	74
Tableau VI. <u>Analyses de régression: rôle modérateur du discrédit</u>	74
Tableau VII. <u>Beta standardisé du bootstrap (s=1000)</u>	79

Contexte théorique

«Car c'est notre regard qui enferme souvent les autres
dans les plus étroites appartenances
et c'est notre regard aussi qui peut les libérer.»

(Amin Maalouf, Les identités meurtrières)

Avec le sexisme et le racisme, l'âgisme constitue le troisième grand «isme» de la société Nord-Américaine (Butler, 1975). Pourtant, contrairement aux deux premiers phénomènes, l'âgisme s'incruste de façon pernicieuse et sournoise dans la vie quotidienne et ce, sans être reconnu ni dénoncé (Pasupathi, Carstensen & Tsai, 1995). Selon ces derniers auteurs, l'âgisme est à ce point imbriqué dans le tissu social que peu de personnes remettent en question le fait que l'âge constitue actuellement une raison légitime de restreindre l'accès aux soins de santé et au marché du travail. Ironiquement, le groupe des personnes âgées est le seul groupe stéréotypé et discriminé dont nous ferons tous et toutes éventuellement partie, exception faite des morts prématurées.

Robert Butler fut le premier chercheur à définir le concept d'âgisme en référant à un «processus par lequel des personnes sont stéréotypées et discriminées en raison de leur âge. Un processus qui s'apparente à celui du racisme et du sexisme s'articulant autour de la couleur de la peau et du sexe» (Butler, 1975). Laws (1995) compare également l'âgisme au racisme et au sexisme, en le définissant comme «une forme de préjudice, d'oppression qui non seulement limite les personnes qui en sont l'objet mais qui façonne

les perceptions de ceux, jeunes et vieux, qui manifestent des attitudes âgistes». Quoique cette conceptualisation de l'âgisme partage avec le racisme et le sexisme plusieurs similarités, elle s'en distingue par le fait, d'une part qu'elle réfère à un processus transversal à toutes les catégorisations sociales traditionnelles: sexe, religion, origine ethnique etc (Nuessel, 1982). Cette particularité laisse présager la possibilité d'une double sinon d'une triple menace lorsque, par exemple, être vieux se combine avec être femme et être noire. D'autre part, comme nous le mentionnons en introduction, les préoccupations quant aux répercussions négatives de l'âgisme sont relativement récentes, ce qui a pour conséquence une certaine permissivité sinon une forme d'indifférence quant à la diffusion des stéréotypes et des comportements discriminatoires en raison de l'âge.

L'intérêt récent des chercheurs à l'égard de l'âgisme peut en partie s'expliquer par le fait que la vision négative entourant le vieillissement n'a émergé, en Amérique, que durant les années 30 (Torres-Gil, 1992). Avant cela, les personnes âgées étaient caractérisées de manière positive, une période que Torres-Gil qualifie de «jeune vieillissement». Selon ce chercheur, un certain nombre de facteurs ont activé le virage vers une vision négative du vieillissement : un système de valeurs très axé sur la jeunesse, la perte de statuts et de rôles occasionnée par la retraite volontaire ou involontaire, une certaine dépendance des personnes âgées aux programmes de soutien gouvernementaux, pour ne nommer que quelques-uns.

D'autres chercheurs ont attribué ce virage au type de recherche initialement menée par les gérontologues, à savoir une recherche surtout axée sur les «problèmes» de l'âge (Philibert, 1979), d'une part et au phénomène de la «bio-médicalisation» de l'âge (Estes

& Binney, 1991), d'autre part. Selon Estes et Binney, dans l'univers médical, la prémisse est que le vieillissement et l'âge sont trop presque exclusivement synonymes de maladie et de déclin. Étant donné l'influence considérable de l'opinion médicale quant au processus du vieillissement, ils en concluent que cette équation «âge = maladie» se répercute aussi sur l'image du vieillissement qu'entretient la société en général.

Enfin, Butler (1975) et Kelchner (1999) soutiennent que les stéréotypes serviraient même de mécanisme protecteur pour ceux qui y font appel de sorte à contrer la peur de vieillir, de la maladie et de la mort. L'effet protecteur se traduirait, par exemple par une forme d'éloignement, de distanciation entre «eux», les personnes âgées et «nous» les jeunes et ce, peu importe l'âge chronologique. Dans une culture fortement ancrée sur la jeunesse et sur la productivité, les stéréotypes âgistes permettraient ainsi d'éviter le rappel de notre propre finalité. Voici comment le gérontologue Robert Butler perçoit cette dimension protectrice de l'âgisme: en utilisant de tels stéréotypes...«we can avoid dealing with the reality that our productivity-minded society has little use for nonproducers - in this case those who have reached an arbitrarily defined retirement age. We can also avoid, for a time at least, reminders of the personal reality of our own aging and death» (Butler, 1975, p. 12).

L'ensemble de ces facteurs servirait donc de puissant moteur au maintien des stéréotypes et des comportements discriminatoires à l'égard de l'âge. Quels sont ces stéréotypes? Palmore (1990) souligne la présence tenace dans les sociétés industrialisées de neuf stéréotypes négatifs. Selon lui, l'image du vieillissement et des personnes âgées s'articulerait autour de la maladie, de l'impuissance, de la laideur, du déclin des habiletés

mentales, de la maladie mentale, de l'incompétence, de l'isolement, de la pauvreté et de la dépression. L'une des conséquences les plus flagrantes de la présence de tels stéréotypes est la discrimination à l'égard des personnes âgées. Les cadres médical et institutionnel en sont le reflet. L'omniprésence des traitements pharmacologiques ainsi que la relation différentielle médecin/patient âgé (moins d'engagement, de respect, d'informations détaillées et de questions ouvertes de la part du médecin comparativement aux plus jeunes patients) ont été documentées (Green, Adelman, Charon & Hoffman, 1986). En institution, l'utilisation d'un langage enfantin et le renforcement des comportements dépendants ont également été documentés (Baltes, Burgess & Stewart, 1980; Caporeal, 1981).

Toutefois, les stéréotypes négatifs et la discrimination fondée sur l'âge ne se limitent pas aux personnes de 65 ans et plus. Les travailleurs d'expérience en font aussi les frais et ce, dès l'âge de 45 ans. De nombreuses études en ont recensé une liste exhaustive. Parmi ceux-ci, une diminution de la motivation, de la productivité, de l'efficacité, de la créativité, une résistance aux changements, une diminution de la capacité d'apprentissage et/ou de perfectionnement, une plus grande propension aux accidents et à la maladie (Doering, Rhodes & Schuster, 1983; Finkelstein, Burke & Raju, 1995; Hassel & Perrewe, 1995; Pharand & Vézina, 1991; Stagner, 1985; Tremblay, 1995). Ces stéréotypes se fondent en partie sur la prémisse d'un lien négatif entre l'âge d'un travailleur et sa performance et ce, quoique plusieurs études aient démontré qu'un tel lien est pratiquement inexistant (Forteza & Prieto, 1994; Smith, 1990; Waldman & Avolio, 1986; Warr, 1994). Par exemple, les méta-analyses de Waldman et Avolio ont

révélé une quasi-absence de corrélation entre la performance et l'âge d'un travailleur (la corrélation la plus élevée étant de $r = -.06$). Plus encore, une corrélation positive pourrait même exister entre ces deux variables : l'expérience accumulée par le travailleur pourrait ainsi constituer une valeur ajoutée dans certains cas et dans d'autres, lorsqu'un déclin de performance se produit, elle pourrait agir comme élément compensateur (Avolio, Waldman & McDaniel, 1990) .

Le cas des travailleurs de 45 ans et plus est aussi éloquent à l'égard de la discrimination relative à l'âge : si la référence officielle de «travailleur âgé» correspond, sur le plan chronologique, aux personnes de 55 ans et plus, les études indiquent qu'il y a discrimination dès l'âge de 45 ans, sinon même à l'âge de 40 ans pour les femmes (Allen & Pifer, 1993; La Voix, Le réseau canadien des aînés, 1996). C'est sous la forme de marginalisation, de discrimination dans les conditions de travail et d'obstacles à l'embauche (Akyeampong, 1987; Bureau International du Travail, 1997; Finkelstein, Burke & Raju, 1995) que s'articule cette discrimination. Par exemple, une étude d'Options 45 + (La Voix, Le réseau canadien des aînés, 1997) visant à déterminer dans quelle mesure les gestionnaires de 539 entreprises canadiennes sont au courant des problèmes des travailleurs de 45 ans et plus, il en ressort que plus de la moitié de ces gestionnaires a mentionné que le fait d'être âgé de 45 ans et plus constituait le deuxième obstacle à l'emploi.

De cette forme de discrimination, résulte pour le travailleur d'expérience un chômage de longue durée de plus en plus fréquent et un risque accentué de mise à pied permanente (Statistique Canada, 1998). L'augmentation du nombre de cas de

discrimination de l'âge au travail reflète aussi la façon dont les stéréotypes négatifs trouvent leur expression. Par exemple, aux États-Unis, le nombre de poursuites judiciaires entamées par des travailleurs d'expérience continue à augmenter. Pour la première moitié de l'année 1992, elles atteignaient 22 800, approximativement le même nombre que pour l'ensemble de l'année 1985 (Woo, 1992). Au Canada, le nombre de plaintes liées à la discrimination de l'âge en milieu de travail se trouve également sur une pente ascendante (Commission des Droits de la personne et des Droits de la jeunesse, 1997).

Ces dernières statistiques sont d'autant plus surprenantes qu'elles révèlent le paradoxe de la société nord-américaine à l'égard du vieillissement : une longévité de plus en plus augmentée sur le plan physiologique, mais de plus en plus réduite sur le plan social. En effet, les mécanismes autour desquels s'articulent les stéréotypes âgistes et la discrimination qui s'ensuit s'appliquent désormais, non plus seulement aux personnes âgées mais aussi, tel que démontré ci-haut, aux travailleurs d'expérience. Pourtant, le bassin des travailleurs canadiens de 55 à 64 ans ne cesse de s'accroître : entre 1976 et 1997, ceux-ci représentaient 13 pour cent de la population active. Cette proportion a commencé à augmenter en 1998 et devrait atteindre 20 pour cent en 2016 (Statistique Canada, 1998). Aux États-Unis, les statistiques sont aussi très révélatrices : près de la moitié de la population active aura 40 ans et plus d'ici l'an 2005 (Mayrand, 1992).

Cependant, les données statistiques et les perceptions sociales du vieillissement ne semblent pas converger. On peut en effet se demander quel sens prennent les dernières années de carrière pour un travailleur d'expérience dans une société fortement, sinon

presqu'exclusivement, axée sur des valeurs de jeunesse. Le même questionnement émerge en ce qui a trait à la retraite. Le profil de cette dernière s'est largement modifié : il regroupe désormais un nombre grandissant de jeunes retraités, chronologiquement parlant (Statistique Canada, 1998), qui profiteront d'une plus grande espérance de vie. Cependant, quelles répercussions la discrimination fondée sur l'âge au travail a-t-elle sur la qualité de vie à la retraite? Précisément, que signifie la retraite à 45 ou 50 ans lorsqu'on a devant soi un potentiel de vie de plus de 25 ans mais aussi le poids d'un regard social âgiste? Devant l'omniprésence des stéréotypes et des comportements discriminatoires et du même coup, devant le vieillissement continu de la population active, ce questionnement s'impose.

D'une part, on peut se questionner sur les mécanismes qui facilitent ou inhibent cette prise de conscience, par les personnes vieillissantes, de la discrimination relative à l'âge. Par exemple, est-ce que l'intériorisation des caractéristiques âgistes contribue à stimuler une prise de conscience chez ces personnes? D'autre part, quelles sont les conséquences psychologiques de cette prise de conscience, en termes de bien-être et de regard que l'on porte sur soi? Enfin, quelles sont les conséquences comportementales de la discrimination relative à l'âge? Plus précisément, dans le cas du travailleur d'expérience, comment y réagit-il? Utilise-t-il des stratégies pour contrer ou se protéger de ses effets? Ces questions sont le moteur de réflexion de la présente thèse.

Théorie de la Privation Relative

Pour témoigner de la discrimination et de la réaction psychologique et comportementale des personnes vieillissantes et/ou des travailleurs d'expérience, nous référons à la théorie de la privation relative. Ce concept renvoie au sentiment de mécontentement éprouvé suite à une comparaison sociale désavantageuse (Crosby, 1976; Runciman, 1966, 1968). L'un des postulats fondamentaux de cette théorie est que le sentiment d'insatisfaction éprouvé découle de jugements comparatifs et non de conditions objectives. Ainsi, une personne dont les conditions de vie matérielle sont «objectivement» confortables peut «subjectivement» évaluer celles-ci comme défavorables. Le cas inverse peut également se produire : une personne dont les conditions de vie matérielle sont difficiles peut ne pas ressentir de privation relative en comparant sa situation avec celle d'une autre personne moins bien nantie. Dans les deux cas, le jugement et l'insatisfaction ressentie sont d'ordre comparatif et non absolu.

Les recherches classiques distinguent deux grands types de privation relative : la privation relative personnelle et la privation relative collective (Dubé & Guimond, 1986; Petta & Walker, 1992; Runciman, 1966; Smith & Gaskell, 1990). Cette dernière comporte des comparaisons de groupe. C'est, par exemple, la position de son groupe d'appartenance (endogroupe) qui est comparée à celle d'un exogroupe, d'où la référence à la privation relative intergroupe ou collective. La privation relative personnelle inclut des comparaisons que la personne peut faire avec elle-même (sa position actuelle par rapport à son passé, ses attentes, ses aspirations) ou avec d'autres personnes. Ces personnes peuvent faire partie du même groupe social ou provenir d'un autre groupe. Bref, la

privation relative personnelle englobe trois types de comparaisons: intrapersonnelle, interpersonnelle intragroupe et interpersonnelle intergroupe.

En distinguant deux types de privation relative, soit personnelle et collective, Runciman (1966) a, du même coup, suggéré des conséquences distinctes sur le plan comportemental. La privation relative collective conduirait ainsi à des comportements de revendication où il s'agirait d'améliorer le sort de son groupe par le biais du changement social. La privation relative personnelle stimulerait plutôt des stratégies de promotion sur le plan individuel : il s'agirait alors d'améliorer les conditions de son propre sort par le biais de stratégies de mobilité sociale. Dans le cadre de cette thèse, notre angle de recherche portera précisément sur la privation relative personnelle, de même que ses répercussions sur le plan psychologique et comportemental. Ainsi, dans le contexte du marché du travail, notre réflexion ciblera, entre autres, les conséquences pour le travailleur d'expérience, de percevoir sa situation comme désavantageuse par rapport à celle du jeune travailleur et d'en ressentir une insatisfaction.

Peu importe le type de privation relative dont il est question, le sentiment de mécontentement éprouvé suite à une comparaison désavantageuse fait toujours ressortir deux dimensions centrales, à savoir cognitive et affective. La première est nécessaire pour percevoir, par le biais de comparaisons, des inégalités (qui en est l'objet, dans quelle mesure?), alors que la dimension affective correspond au sentiment d'insatisfaction éprouvé suite à la perception de ces inégalités. Cette dernière dimension est déterminante pour évaluer les réactions par rapport aux inégalités perçues. En effet, selon la théorie de la privation relative, certains individus peuvent ne pas éprouver d'insatisfaction, même si,

sur le plan cognitif, ils reconnaissent et évaluent leur situation comme désavantageuse. Par exemple, un travailleur d'expérience peut reconnaître que sa situation est désavantageuse par rapport à celle du jeune travailleur mais ne pas, pour autant, en éprouver du mécontentement. Des recherches ont par ailleurs souligné l'importance de la dimension affective de la privation relative dans la réaction comportementale (Guimond & Dubé-Simard, 1983). L'insatisfaction suivant la comparaison défavorable serait donc le moteur de la réaction. À elle seule, la dimension cognitive ne suffirait pas à inciter l'individu à agir pour changer la situation.

En résumé, ce ne sont pas tous les individus se trouvant dans une situation discriminatoire qui éprouveront un sentiment de privation relative et qui y réagiront. Des personnes discriminées peuvent, par exemple, ne pas éprouver d'insatisfaction puisqu'au départ, ils n'ont pas pris conscience de leur situation désavantageuse. On peut dès lors s'interroger sur les mécanismes déclencheurs du sentiment de privation relative. Ainsi, quels sont les mécanismes qui articulent non seulement la prise de conscience chez une personne d'une situation défavorable, mais aussi le mécontentement qui peut résulter de cette prise de conscience? Pour amorcer la réflexion, nous référons à la théorie de Tajfel (1978, 1982) sur l'identité sociale. C'est cette théorie qui rend le mieux compte du rapport existant entre le sentiment de privation relative, ce qui y conduit et, potentiellement, ce qui s'ensuit.

Théorie de l'Identité Sociale

À la base de cette théorie, se trouve le besoin, pour tout individu, d'accéder à une conception de soi positive (Tajfel, 1978; Tajfel & Turner, 1986). Ce concept de soi est ancré dans deux entités : l'identité sociale et l'identité personnelle (Hogg & Abrams, 1988; Tajfel, et al., 1986). Dans le cadre de cette théorie, l'identité sociale renvoie à la connaissance qu'un individu a d'appartenir à un ou des groupes sociaux, ainsi qu'à la signification affective et évaluative rattachée à ces appartenances. L'évaluation que fait l'individu de ses appartenances équivaut à l'estime de soi collective.

L'identité personnelle constitue une autre composante inscrite dans le concept de soi. Elle inclut les caractéristiques permettant à un individu de se distinguer des autres dans un contexte social donné. Comme l'identité sociale, elle comporte aussi plusieurs dimensions. La dimension cognitive de l'identité personnelle correspond aux croyances d'un individu par rapport à ses habiletés personnelles, son apparence, son statut social. La valeur accordée à l'ensemble de ces croyances correspond à la dimension évaluative de l'identité personnelle, guidant du même coup, le niveau d'estime de soi personnelle.

Il va sans dire que l'estime de soi est un concept vaste. Tout comme les tenants de la théorie de l'identité sociale, plusieurs chercheurs ont abordé l'estime de soi au niveau global, référant à l'évaluation des attributs qu'une personne croit posséder. Par exemple, Bariaud et Bourcet (1998) résument la définition de l'estime de soi globale élaborée par Rosenberg (1965, 1979, 1986, 1995) en référant à l'attitude plus ou moins favorable qu'a chaque individu envers lui-même, la considération et le respect qu'il se porte, bref, le sentiment qu'il se fait de sa propre valeur en tant que personne. En fait, il s'agit du regard

posé sur soi comme personne (Bengston, Reedy & Gordon, 1985; Campbell & Lavallée, 1993; Harter, 1993; Rosenberg, 1965) ou comme le résume plus simplement Atchley (1989), c'est combien l'on aime ou l'on n'aime pas ce que l'on voit. La théorie de l'identité sociale, qui forme l'une des bases de nos arguments dans cette thèse, réfère également à l'estime de soi en tant qu'évaluation globale de ses attributs.

L'identité personnelle et l'identité sociale comportent donc toutes deux des éléments cognitifs et évaluatifs. Cependant, comme le résume Brewer (2001), l'identité personnelle est ce qui trace la singularité d'une personne, son soi individualisé, alors que l'identité sociale génère plutôt des catégorisations du soi dans des unités sociales plus inclusives qui dépersonnalisent l'individu; c'est dans ces sphères de l'identité sociale que le «moi» deviendrait le «nous». Ainsi, l'identité sociale se joue à la fois sur des voies de similarité (entre des individus membres d'un même groupe) mais aussi d'unicité par le biais de comparaisons intergroupes, maximisant les différences.

Pour autant, l'identité sociale et l'identité personnelle ne sont ni incompatibles ni exclusives l'une à l'autre. Ainsi, certains auteurs (Crocker, Blaine & Luhtanen, 1993; Reid & Deaux, 1996) ont proposé que la dimension cognitive de l'identité personnelle se forme non seulement en fonction de caractéristiques idiosyncrasiques, mais aussi en référence à la dimension cognitive de l'identité sociale, à savoir de caractéristiques attribuées aux groupes d'appartenance. Précisément, Reid et Deaux (1996) ont suggéré un modèle d'intégration de l'identité sociale et de l'identité personnelle, où les dimensions cognitives de chacune de ces identités sont incorporées dans une même structure. Selon ce modèle, les attributs personnels ne se forment pas en vase clos mais permettent plutôt

de donner une signification quant à l'appartenance d'un individu à certaines catégories sociales. Par exemple, l'appartenance au groupe des professeurs génère des caractéristiques personnelles telles que l'intelligence et la curiosité. Ou encore, l'appartenance au groupe des catholiques peut impliquer des caractéristiques personnelles de spiritualité, d'honnêteté et de compassion. Dans le cas de l'appartenance au groupe des travailleurs d'expérience, la structure cognitive de l'identité personnelle peut aussi inclure des caractéristiques puisées depuis ce groupe et donc partagées en termes de représentations sociales: loyauté, sens de la précision, manque de flexibilité (Palmore, 1988; Pharand, et al., 1991; Tremblay, 1995). En bref, l'identité personnelle serait donc dérivée, en partie, de l'essence de l'identité sociale, à savoir que les sphères globales du «nous» s'inséreraient dans celles du «moi».

Rappelons qu'au coeur de la théorie de l'identité sociale se trouve le besoin, pour tout individu, d'accéder à une conception de soi positive et de la maintenir. La théorie de l'identité sociale suggère que pour déterminer la positivité de cette identité, l'individu effectue des comparaisons entre les caractéristiques de son groupe d'appartenance et les caractéristiques d'autres groupes. Lorsque le groupe d'appartenance est affublé de caractéristiques négatives, l'identité sociale peut être menacée. Tajfel, et al., (1986) ont suggéré que dans un tel cas, les individus réagissent en tentant soit de quitter leur groupe, soit d'en maximiser positivement ses particularités, soit de remettre en question le statu quo, par le biais de stratégies de promotion de leur groupe.

Si cette dynamique identitaire a été largement explorée au niveau des groupes, ce n'est certes pas le cas au niveau personnel. Pourtant, lorsque l'identité personnelle est

menacée, comme celle-ci est en partie dérivée de l'identité sociale, il est plausible de présumer que l'individu s'en trouve tout autant affecté et qu'il cherchera à rétablir une conception de soi positive de sa personne. Par conséquent, même si les études antérieures portant sur le lien entre l'identité et la privation relative ont surtout été axées vers l'élément collectif, elles ouvrent la voie à l'exploration de la dynamique entre ces deux variables, plus précisément dans leur dimension personnelle, dimension encore trop peu explorée.

Les études sur l'identité et la privation relative s'inscrivent dans deux catégories principales : la première situe l'identité comme un précurseur de la privation relative et la seconde, où l'identité est modifiée par l'effet du sentiment de privation relative. A priori, ces deux approches semblent incompatibles. Dans cette thèse, nous proposons plutôt de les réconcilier et de les intégrer.

Dans la première catégorie de recherches, où il est suggéré que le mécanisme d'identification doit précéder le sentiment de privation relative, les auteurs ont ainsi postulé qu'un répertoire identitaire forgé sur de solides et fortes croyances aiguise la sensibilité d'un individu aux comparaisons défavorables (Guimond, et al., 1983; Smith, Spears & Oyen, 1994; Tougas & Veilleux, 1988), lesquelles suscitent à leur tour un sentiment de privation relative. Dans cette approche, l'identité devient ainsi la variable indépendante et la privation relative, la variable dépendante. Par exemple, dans leur étude, Tougas, et al., (1988) ont notamment évalué l'influence de l'identification au groupe d'appartenance sur le sentiment de privation relative collective et, ultérieurement, sur les attitudes des femmes vis-à-vis des programmes d'action positive. Elles ont

suggéré que l'identification au groupe «femmes» et, par le fait même, l'intégration des caractéristiques du groupe des femmes dans l'identité sociale, constituent des facteurs précurseurs du sentiment de privation relative. Dans le cadre de leur étude, elles ont aussi suggéré que ce même sentiment sert de moteur à l'action (c'est-à-dire améliorer la condition des femmes sur le marché du travail par le biais de programmes d'action positive).

Contrairement à l'hypothèse de départ, les résultats de l'analyse d'équations structurales ont cependant révélé un lien plutôt faible entre l'identification au groupe des femmes et le sentiment de privation relative collective. L'une des explications plausibles à cette absence de lien serait attribuable, selon Abrams (1990), à une erreur de mesure de l'identité : toutes les dimensions de cette dernière y étant incluses, soit cognitive, évaluative, affective. De fait, plusieurs études mesurant l'identité dans son rôle de précurseur de la privation relative n'ont pas confirmé cette hypothèse (Tougas, et al., 1988, 1989, 1990; Veilleux, Tougas & Rinfret, 1992). Cependant, celle menée par Abrams (1990), comportant une échelle d'identité plus appropriée (à savoir ciblant uniquement la dimension cognitive de l'identité, outre un plus grand nombre d'énoncés), a fait ressortir un lien faible mais significatif.

La séquence alternative quant au lien entre identité et privation relative situe plutôt ce dernier concept comme précurseur du premier (Petta & Walker, 1992; Walker, 1999). Selon cette approche, ce serait donc l'insatisfaction suscitée par des comparaisons défavorables qui exercerait une influence sur le répertoire identitaire, plus précisément sur la dimension évaluative de ce répertoire, c'est-à-dire l'estime de soi. Pour vérifier

cette hypothèse, Walker (1999) a utilisé une procédure expérimentale dans laquelle il tentait d'induire et de mesurer un sentiment de privation relative collective. Dans cette procédure, les participants, regroupés avec d'autres de même sexe ou de sexe opposé, devaient d'abord résoudre un problème. Ensuite, chacun des participants recevait un feedback supérieur aux autres participants et devait décider de la répartition d'un montant d'argent pour les autres membres de son groupe. Enfin, l'expérimentateur allouait à chacun des participants une récompense, soit juste ou injuste. Walker suggérait que la privation relative collective serait induite chez les participants recevant une récompense injuste et dont tous les autres membres de groupe sont de sexe opposé. Ce sentiment de privation relative se traduirait ensuite par une baisse de l'estime de soi. Les résultats obtenus n'ont fait ressortir qu'un faible lien négatif, reflétant ainsi les répercussions de la privation relative sur l'estime de soi collective. De plus, il faut noter que quoique l'objectif de l'auteur était une mesure de la privation relative collective, la procédure expérimentale tend plutôt vers des comparaisons interpersonnelles. Enfin, dans cette procédure expérimentale, l'induction de la privation relative n'inclut pas une mesure de l'insatisfaction engendrée par une situation désavantageuse. Insatisfaction qui constitue pourtant l'élément déclencheur d'une réaction.

En résumé, les études posant l'identité comme facteur précurseur de la privation relative présument qu'une certaine référence au groupe d'appartenance, se traduisant par l'intégration des caractéristiques de ce groupe dans l'identité sociale, est nécessaire à l'expression d'un sentiment de privation relative collective (Abrams, 1990; Tougas, et al., 1988, 1989; 1990; Veilleux, et al., 1992). En revanche, il a été postulé (Petta, et al., 1992;

Walker, 1999) que la privation relative agissait comme précurseur à la dimension évaluative de l'identité, c'est-à-dire l'estime de soi. Ces deux approches, a priori mutuellement exclusives, ouvrent plutôt une voie prometteuse à une intégration qui permette de distinguer le rôle cognitif et évaluatif de l'identité, en ce qui a trait à son lien avec la privation relative.

Tougas et Beaton (2002) ont proposé de réconcilier ces deux approches au niveau collectif. Elles suggèrent, dans un premier temps, que la cristallisation des caractéristiques du groupe d'appartenance dans l'identité sociale d'un individu a pour effet de sensibiliser celui-ci aux comparaisons intergroupes défavorables. Ainsi, si l'individu ressent de la privation relative collective, c'est parce qu'au départ, il reconnaît appartenir à son groupe et qu'il en a intériorisé certaines caractéristiques. Il est lié et s'identifie à ce groupe. Dans un deuxième temps, le sentiment de privation relative collective qui en résulte exerce un effet à la baisse sur l'estime de soi collective. Dans la présente étude, nous proposons un raffinement de ces hypothèses en les extrapolant à l'identité et à la privation relative, dans leur dimension personnelle.

Ainsi, dans un premier temps et en continuité avec les études antérieures (Tougas, et al., 1988, 1989, 1990; Tougas, et al., 2002), nous proposons que l'identité, exclusivement dans sa composante cognitive, agit comme précurseur de la privation relative. Le mécanisme psychologique se déploierait comme suit : plus un individu intériorise dans son répertoire identitaire personnel des attributs et caractéristiques puisés, en partie, dans un groupe d'appartenance défavorisé, plus augmente la probabilité de ressentir de la privation relative personnelle, suite à une comparaison désavantageuse

entre sa situation et celle d'une personne d'un autre groupe. Ce mécanisme, s'appuyant sur l'hypothèse selon laquelle l'identité personnelle dérive de l'identité sociale (Crocker, et al., 1993; Reid, et al., 1996), serait donc la conséquence d'une prise de conscience préalable de l'appartenance à un groupe défavorisé. Dans le cas contraire, comment un individu pourrait-il éprouver du mécontentement devant une comparaison défavorable entre sa situation et celle d'une personne d'un autre groupe si, au départ, il ne reconnaît pas appartenir à ce groupe?

Dans un deuxième temps et dans la continuité des études de Petta, et al., (1992), Walker (1999) ainsi que Tougas et al., (2002), nous proposons d'intégrer à ce modèle les répercussions de la privation relative sur l'estime de soi : plus un individu éprouve du mécontentement en comparant sa situation à celle d'une personne d'un autre groupe, plus le regard qu'il porte sur lui-même en est négativement affecté.

Prenons le cas du travailleur d'expérience afin de comprendre la séquence proposée dans ce modèle d'intégration, notamment la distinction qu'il sous-tend des composantes cognitive et évaluative de l'identité. Lorsque celui-ci a intériorisé dans son identité personnelle des caractéristiques puisées au sein de l'ensemble du groupe des travailleurs d'expérience (par exemple, je suis compétent dans l'accomplissement de mes tâches de travail et/ou je suis lent à apprendre une nouvelle tâche), il est davantage sensible aux différences interpersonnelles lorsqu'il compare sa situation avec celle d'un jeune travailleur. Par la suite, cette insatisfaction relative à son sort de travailleur d'expérience se répercute négativement sur son estime de lui-même.

Rappelons que l'objectif de la présente thèse est précisément de comprendre la réaction des individus placés en situation discriminatoire. Pour ce faire, nous avons fait appel à la théorie de la privation relative. Celle-ci permet d'articuler le processus de comparaison et le sentiment de mécontentement qui s'ensuit lorsque cette comparaison s'avère défavorable. Cependant, tel que soulevé plus haut, ce ne sont pas tous les individus qui reconnaissent au départ, leur situation de discrimination. À cet égard, c'est la théorie de l'identité sociale qui rend le mieux compte de ce phénomène de reconnaissance et de ses répercussions sur le plan psychologique. Par conséquent, nous proposons une nouvelle approche de ces deux théories, intégrative des liens proposés dans les études antérieures. En scindant les dimensions cognitive et évaluative de l'identité personnelle, nous situons cette dernière à la fois comme précurseur et comme conséquence de la privation relative personnelle.

Première étude

Cette nouvelle approche est d'abord évaluée dans le cadre d'une première étude. Le contexte de cette étude cible la retraite anticipée. Les participants sont donc de jeunes retraités de la Fonction publique fédérale ou provinciale. Plusieurs raisons expliquent le choix de cette population : les travailleurs âgés entre 45 et 55 ans sont de plus en plus nombreux à quitter le marché du travail pour la retraite. Les statistiques indiquent que le nombre de retraites anticipées (moins de 65 ans) est non seulement à la hausse au Canada, mais pour la première fois dépasse le nombre total des retraites (Statistique Canada, 1998). Tenant compte, tel que souligné plus haut, de la présence tenace des stéréotypes

négatifs de l'âge en milieu de travail et des situations discriminatoires qui en résultent, nous nous sommes intéressées à leurs répercussions ultérieures potentielles, en ce qui a trait à l'estime de soi et à la satisfaction de vie à la retraite.

Cette première étude est menée dans une perspective de continuité entre le travail et la retraite, selon laquelle les expériences de fin de carrière ont une incidence sur la qualité de vie à la retraite. Cette perspective est centrale à la théorie de la continuité (Atchley, 1993) qui suggère que le niveau d'ajustement au vieillissement peut être prédit à partir du niveau d'ajustement observé au cours des périodes de vie antérieures. En d'autres termes, ce qui survient en aval s'explique par ce qui s'est passé en amont. Atchley a ainsi suggéré qu'une orientation au travail fortement positive continuera d'exercer son influence au cours de la retraite.

Les études de Mutran, Reitzes et Fernandez (1997) ainsi que Reitzes, Mutran et Fernandez (1996) sont en concordance avec l'hypothèse d'Atchley. Dans la première de ces deux études, les auteurs ont interrogé des travailleurs âgés entre 58 et 64 ans, une première fois en 1992 et une seconde fois en 1994. Les résultats révèlent que les répondants qui avaient développé un sens et des expériences positives quant à leur rôle de travailleur en fin de carrière transposaient ces derniers, par le biais d'attitudes positives face à la retraite. Cet effet de transbordement du bagage d'expérience s'observe aussi à d'autres périodes de vie : dans son étude intitulée «Early Adult Antecedents of Life Satisfaction at age 70» (1985), Mussen conclut que les plus solides prédicteurs de la satisfaction de vie chez les hommes âgés sont, entre autres, la santé, la confiance en soi et

la stabilité émotionnelle observées à l'âge de trente ans. La retraite n'est donc pas une tranche de vie isolée, mais bien une partie intégrante de l'histoire d'un individu.

En fonction de cette dimension de continuité, nous avons voulu évaluer comment le mécontentement vécu en fin de carrière se transposait ensuite à la retraite. Le lien négatif entre le sentiment de privation relative et la satisfaction de vie au travail a été démontré dans plusieurs études (Buunk & Janssen, 1992; Johnson & Johnson, 2000; Tougas, Joly, Beaton & St.-Pierre, 1996). En fonction de l'hypothèse de continuité entre travail et retraite, nous avons donc suggéré que la privation relative ressentie antérieurement comme travailleur se transposait par la suite par une insatisfaction de vie à la retraite.

Les questions de départ étaient donc les suivantes : quelles sont les conséquences d'intégrer dans son identité personnelle des caractéristiques communément associées au groupe d'appartenance des travailleurs d'expérience? Ces conséquences se traduisent-elles par une plus grande sensibilité à percevoir les situations discriminatoires et à en éprouver du mécontentement? Ce mécontentement se transpose-t-il ensuite sur l'estime de soi et sur la satisfaction de vie à la retraite et, dans l'affirmative, comment?

Ces questions, ainsi que les études antérieures sur la privation relative et sur l'identité sociale ont guidé l'élaboration des hypothèses.

Hypothèses

1) Identité personnelle cognitive comme précurseur de la privation relative personnelle

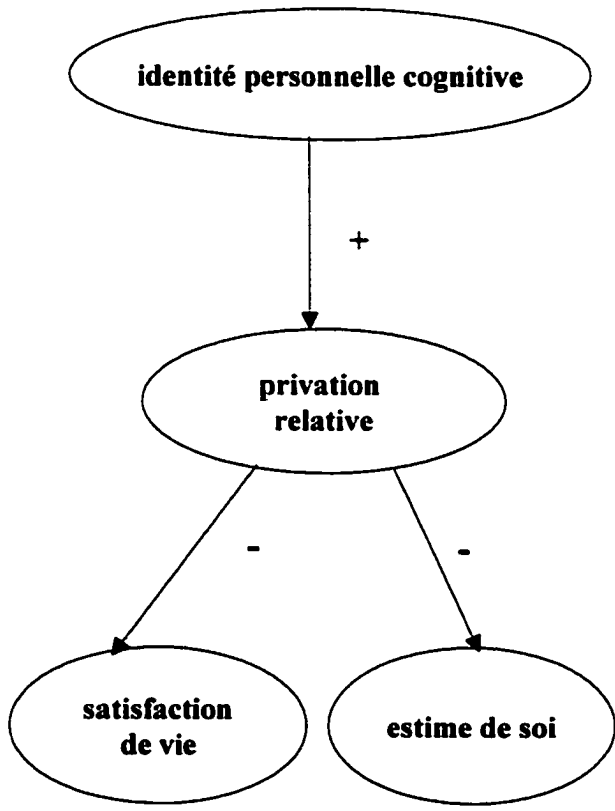
Plus les retraités ont intégré dans leur identité personnelle des caractéristiques puisées au sein du groupe des travailleurs d'expérience, plus ils sont susceptibles d'éprouver un sentiment de mécontentement lorsqu'ils comparent leur situation antérieure de travailleur d'expérience à celle des jeunes travailleurs.

2) Identité personnelle évaluative (estime de soi) et satisfaction de vie comme conséquences de la privation relative personnelle

Plus les retraités ont éprouvé un sentiment de privation relative personnelle en fin de carrière, plus ce sentiment se répercute à la négative durant la retraite sur l'identité personnelle évaluative et sur la satisfaction de vie.

Les hypothèses sont illustrées à la figure I.

Figure I. modèle initial



Méthodologie

Participants

Au total, 149 personnes (107 femmes, 42 hommes) ont participé à l'étude. Il s'agit de personnes nouvellement à la retraite, dans le contexte de compressions effectuées par les gouvernements provinciaux et fédéral. Au départ, les participants ont été recrutés par le biais d'entrevues réalisées à la radio francophone nationale. Par la suite, un questionnaire a été envoyé à 185 volontaires. Ce questionnaire était accompagné d'une lettre d'introduction situant l'objectif de l'étude, à savoir mieux connaître ce que vivent et ressentent les jeunes retraités (Annexe I). Les participants qui ont complété le questionnaire sont âgés entre 45 et 64 ans et pour la plupart, sont ex-enseignants, infirmiers ou employés du gouvernement fédéral et provincial. La majorité de ces volontaires résident dans la région de Montréal et ses environs. Les questionnaires complétés et retournés sont au nombre de 149. Tous les participants ont pris leur retraite durant la dernière année, la majorité d'entre eux au cours des six derniers mois. Par conséquent, en fonction des étapes d'adaptation à la retraite proposées par Atchley (1980), ces participants expérimentent l'étape «lune de miel» de leur retraite, les premiers mois de cette dernière étant caractérisés par un sentiment euphorique, une estime de soi et une satisfaction de vie élevées. Plus de la moitié d'entre eux ont moins de 55 ans, avec une moyenne d'âge, pour l'ensemble de l'échantillon, de 55 ans. Plus des trois quarts des participants ont pris une retraite volontaire (76 pour cent), près de 60 pour cent d'entre eux détiennent un diplôme universitaire et plus de la moitié sont mariés.

Questionnaire

Les participants ont complété à la maison le questionnaire comprenant des énoncés relatifs aux concepts d'intérêt dans l'étude. Les réponses sont ensuite évaluées par le biais d'échelles continues (de type Likert), de 1 à 7 : un score de «1» signifiant le désaccord du sujet avec l'énoncé et un score de «7», son accord. Afin de s'assurer d'une correspondance avec le concept mesuré, certaines réponses identifiées par un astérisque sont inversées. Une section permettant de recueillir des données socio-démographiques, tels le statut civil et le niveau de scolarité, est également ajoutée au questionnaire.

Intégration des caractéristiques associées aux travailleurs d'expérience (identité personnelle cognitive)

Une échelle est créée en concordance avec les études de Palmore (1988); Pharand, et al., (1991) ainsi que celles menées par Le réseau canadien des aînés (1994), La Voix, ciblant les caractéristiques les plus communément associées aux travailleurs d'expérience. L'échelle comporte 12 énoncés et vise la mesure de la composante cognitive de l'identité. Les items sont les suivants: «Comme travailleur d'expérience...(1) «J'étais moins efficace dans l'accomplissement de mes tâches» (efficacité); (2) «Je devenais moins créatif dans l'accomplissement de mes tâches» (créativité); (3) «J'accomplissais mon travail avec un plus grand sens des responsabilités» *¹ (responsabilité); (4) «Je ne possédais pas les qualifications nécessaires pour accomplir mes tâches» (qualifications); (5) «J'apprenais plus lentement de nouvelles tâches» (lenteur); (6) «J'éprouvais de la difficulté à apprendre de nouvelles tâches» (difficulté);

¹Les items suivis d'un astérisque sont inversés.

(7) «Je n'étais plus motivée à accomplir mes tâches» (motivation); (8) «Je manifestais moins de souplesse et moins de flexibilité» (flexibilité); (9) «Je n'avais pas d'intérêt dans la formation ou le recyclage» (formation); (10) «Ma performance n'était pas diminuée, elle était même augmentée» *(performance); (11) «J'avais de la difficulté à m'adapter au changement» (changement); (12) «J'exerçais mon travail avec une meilleure capacité de synthèse» * (synthèse). La cohérence interne pour cette échelle est de 0,80 (alpha de Cronbach).

Privation relative personnelle (privation relative)

Une échelle de huit énoncés, adaptée en fonction d'échelles antérieures de privation relative (Tougas, Beaton & Veilleux, 1991), permet de mesurer ce concept. Quatre énoncés ciblent l'élément cognitif: (1) «Avant de prendre votre retraite, aviez-vous l'impression d'être moins apprécié(e) que les plus jeunes travailleurs?» (appréciation); (2) «Avant de prendre votre retraite, aviez-vous l'impression que votre travail était moins bien évalué que celui des plus jeunes travailleurs?» (évaluation); (3) «Avant de prendre votre retraite, aviez-vous l'impression que vous aviez moins de chances que les plus jeunes travailleurs d'avancer dans votre carrière?» (avancement); (4) «Avant de prendre votre retraite, vous a-t-on fait sentir qu'il fallait céder votre place aux plus jeunes travailleurs?» (pression). La dimension affective, ajoutée à chacun des énoncés cognitifs, se résume comme suit: «Par rapport à cette situation, à quel point étiez-vous satisfait(e)?». Pour fins d'analyses, chaque énoncé est additionné à l'énoncé cognitif, pour former en tout, quatre variables. Cette opération se justifie en fonction des études antérieures sur la privation relative selon lesquelles la dimension affective joue un

rôle crucial dans le déclenchement ultérieur d'une réaction. La cohérence interne pour cette échelle est de 0,90 (alpha de Cronbach).

Satisfaction de vie à la retraite (satisfaction de vie)

Cette échelle est composée de cinq énoncés, inspirés de l'échelle «Satisfaction with Life Scale» (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985), traduite et validée par Blais, Vallerand, Brière et Pelletier (1989). Les énoncés, au nombre de cinq et adaptés en fonction du contexte de la retraite, sont les suivants: (1) «À quel point êtes-vous satisfait-e de votre vie depuis la retraite?»(satisfaction); (2) «À quel point êtes-vous satisfaite-e de votre décision de prendre votre retraite?» (décision); (3) «À quel point vous sentez-vous à l'aise dans votre nouveau rôle de retraité-e» (rôle); (4) «À quel point êtes-vous confiant-e d'atteindre les objectifs que vous vous étiez fixés au moment de la retraite?» (objectifs); (5) «Si vous vivez en couple: à quel point vivre en couple facilite votre adaptation à la retraite?» (couple). La cohérence interne pour cette échelle est de 0,85 (alpha de Cronbach).

Estime de soi personnelle (estime de soi)

Dix énoncés composent l'échelle d'estime de soi globale. Ces énoncés sont inspirés et adaptés de la version française du «Self-Esteem Scale» (Rosenberg, 1965). Cette version a été traduite et validée par Vallières et Vallerand (1990). L'échelle comporte les énoncés suivants; (1) «J'ai l'impression d'être une personne de valeur, à tout le moins de valeur égale aux autres» (valeur comparative); (2) «Je crois que je possède un certain nombre de qualités» (qualités); (3) «De façon générale, j'ai tendance à

croire que je suis un(e) raté-e» (échec)^{*2}; (4) «Je me sens aussi compétent-e que les autres» (compétence); (5) «J'ai peu de choses de quoi être fier-ère» (fierté)^{*}; (6) «J'adopte une attitude positive face à ma personne» (attitude); (7) «Globalement, je suis satisfait-e d'être ce que je suis» (satisfaction générale); (8) «J'aimerais avoir plus de respect pour moi-même» (respect)^{*}; (9) «À certains moments, je me sens tout à fait inutile» (utilité)^{*}; (10) «À certains moments, je pense que je ne vauds rien» (valeur)^{*}. La cohérence interne pour cette échelle est de 0,89 (alpha de Cronbach).

Dépression

Quoique les participants se situent fort probablement dans l'étape «lune de miel» de leur retraite, une échelle mesurant les symptômes dépressifs est incluse dans le questionnaire : l'objectif étant d'exclure la possibilité que de tels symptômes génèrent un mécanisme psychologique différent que celui proposé dans cette étude. En effet, la présence de symptômes dépressifs pourrait influencer le regard que pose le participant sur ses expériences de travail et sur sa vie à la retraite (Adelmann, 1993; Dreith, 2001; Reitzes, et al., 1996; Sacco & Phones, 2001). Une adaptation de la sous-échelle du «Brief Symptom Inventory» (BSI) est utilisée (Derogatis & Melisaratos, 1983). Le BSI mesure 9 dimensions de symptômes primaires relatifs à différents syndromes. Dans ce cadre, la dépression, se traduisant par un vaste ensemble de signes et de symptômes du syndrome clinique de dépression, est l'une de ces dimensions. Cette sous-échelle affiche un coefficient de fidélité test-retest de 0,84.

²Les items suivis d'un astérisque ont été inversés.

Les sept énoncés qui la composent se lisent comme suit: (1) «Je me sens seul»; (2) «Je me sens triste»; (3) «Je n'ai aucun intérêt»; (4) «Je n'ai pas d'espoir face à l'avenir»; (5) «Je me sens inutile»; (6) «Mes sentiments sont facilement blessés»; (7) «Je m'ennuie» (Alpha de Cronbach $\alpha = 0,87$).

Procédure d'analyse des données

L'analyse des données est effectuée en trois étapes. Dans un premier temps, les analyses permettent de vérifier la normalité et la linéarité de la distribution des données. Par le biais de cette analyse préliminaire, nous mettons à l'écart la possibilité que la présence de symptômes dépressifs puisse teinter l'ensemble des réponses des participants. La moyenne des scores bruts sur cette échelle est de 2,11 (écart-type : 1,07). Comme tous les scores sont inférieurs au point milieu (4), aucun des participants n'est exclu de l'étude. Dans un deuxième temps, une analyse d'équations structurales est effectuée à l'aide du logiciel EQS. (Bentler & Wu, 1995) pour évaluer le lien entre les variables observées et les construits théoriques, ainsi que le lien entre les construits théoriques. Enfin, la technique du bootstrap est utilisée (à l'aide du logiciel statistique Amos) pour vérifier la stabilité des estimateurs dans le modèle de prédiction proposé. Cette méthode statistique génère des échantillons répétés de même taille à partir de l'échantillon original (dans la présente étude $n=149$) et est utilisée dans le cas de petits échantillons.

Résultats

Analyses préliminaires

Les analyses préliminaires révèlent une distribution normale, quoique certaines valeurs de kurtose et d'asymétrie (par exemple, dans l'échelle d'estime de soi) sont supérieures à la normale attendue ($>1,00$). Nous tenons compte de cette limite en utilisant une méthode robuste d'extraction du maximum de vraisemblance. De plus, dans le cas d'une analyse d'équations structurales, un échantillon plus grand aurait été souhaitable (Comrey & Lee, 1992). L'utilisation de la technique du bootstrap s'avère donc pertinente pour s'assurer de la plausibilité des résultats, et ce, malgré la relative petite taille de l'échantillon. Enfin, la linéarité entre les paires de variables a été vérifiée et confirmée. Le tableau I résume les moyennes et écarts-types pour chacune des variables à l'étude.

Tableau I. Résumé des moyennes et écarts-types

Variables	Moyenne	Écart-type
descripteurs	3,00	0,62
privation relative	2,51	1,48
satisfaction de vie	5,66	1,14
estime de soi	5,98	0,95
dépression	2,11	1,08

Analyse d'équations structurales

Lors de l'analyse d'équations structurales, trois indices d'ajustement et de correspondance entre le modèle proposé et les données obtenues sont utilisés: le chi-carré Satorra-Bentler (S-B χ^2). L'indice de correspondance comparé (CFI) dans sa forme robuste et l'indice de la racine du carré moyen d'erreur d'approximation (RMSEA).

Le chi-carré Satorra-Bentler est un ajustement du chi-carré qu'il est recommandé d'utiliser dans le cas de petits échantillons ($n < 250$) (Hu & Bentler, 1999). Le CFI peut inclure des valeurs de 0 à 1; les valeurs de plus de 0,90 étant des indications d'un modèle plausible (Bentler, 1992). Dans le cas de l'indice RMSEA, les valeurs de 0,08 et moins sont considérées comme acceptables. (Browne & Cudeck, 1993). En complément à ces indices, le test Lagrange Multiplier (LM-Test), indiquant l'ajout de paramètres, est utilisé pour maximiser l'ajustement et la correspondance du modèle final de prédiction aux données. Enfin, pour des besoins d'identification, une variable observée est fixée à l'unité (1,0) à chaque construit latent.

Les résultats de l'analyse d'équations structurales indiquent que le modèle initial proposé ne permet pas de conclure à la structure des liens entre les construits latents. Les indices décrits plus haut révèlent en effet un mauvais ajustement entre le modèle et les données, appelant ainsi à des modifications.

À la lumière du LM-test, des modifications sont effectuées afin d'améliorer la correspondance du modèle. Plus précisément, deux modifications sont effectuées entre les termes d'erreur de variables observées : une corrélation est ajoutée entre les termes d'erreur des variables lenteur et difficulté, relatives au construit descripteurs; une seconde corrélation est ajoutée entre les termes d'erreur des variables valeur comparative et qualités, relatives au construit estime de soi. Enfin, une corrélation entre les termes d'erreurs des construits théoriques latents satisfaction de vie et estime de soi est également ajoutée. Cette dernière modification s'est avérée nécessaire, à la lumière d'études antérieures révélant une corrélation positive entre la satisfaction de vie et

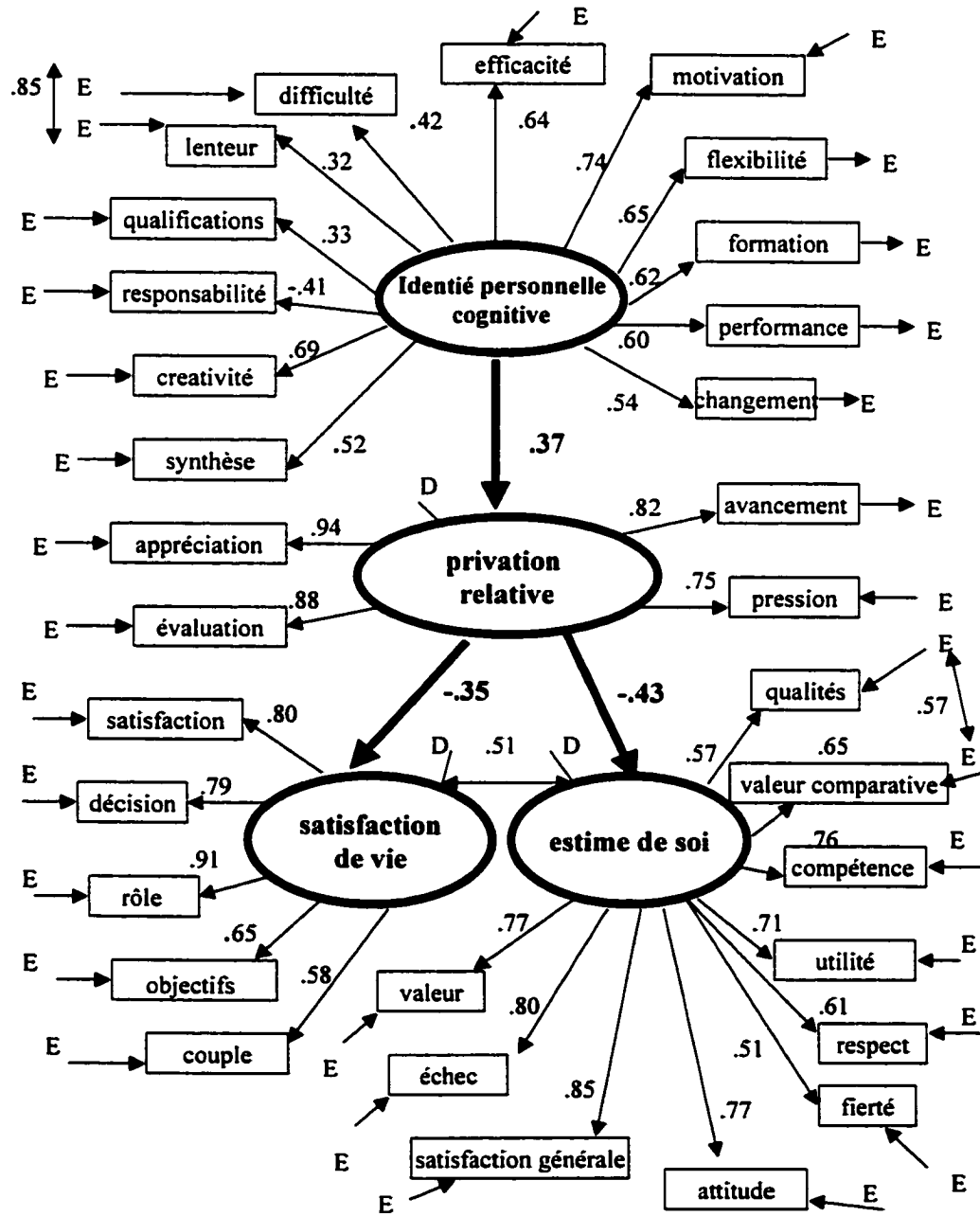
l'estime de soi (Blais, et al., 1989). Le modèle final, suite à ces modifications, affiche donc une bonne correspondance entre les données et le cadre théorique proposé par l'étude.

Les modifications apportées au modèle initial sont résumées au tableau II et le modèle final est illustré à la figure II.

Tableau II. Indices d'adéquation pour le modèle initial et final

	dl	S-B χ^2	CFI	RMSEA
modèle initial	431	967,58	0,78	0,09
corrélation des termes d'erreur lenteur et difficulté	430	790,43	0,86	0,08
corrélation des termes d'erreur valeur comparative et qualités	429	742,82	0,88	0,07
corrélation des termes d'erreur satisfaction de vie et estime de soi	428	710,07	0,90	0,07

Figure II. Modèle final



Bootstrap

Enfin, la technique du bootstrap permet de générer mille bootstrap, en précisant une technique d'estimation du maximum de vraisemblance. Trois différents modèles empiriques incluant tour à tour les modifications effectuées dans le modèle proposé, et ce, de manière cumulative, sont testés l'un à la suite de l'autre. Le modèle final le plus plausible dans le contexte du bootstrap contient les trois modifications citées plus haut (corrélations des termes d'erreur des variables lenteur et difficulté; corrélations des termes d'erreurs des variables valeur comparative et qualités; corrélations des termes d'erreurs des construits latents satisfaction de vie et estime de soi). Les indices statistiques obtenus par le biais de la technique du bootstrap sont reproduits au tableau III.

Tableau III. Résumé des indices statistiques du bootstrap (s=1000)

	dl	χ^2	χ^{2dif}	CFI	RMSEA
modèle initial	402	892,73		0,78	0,09
corrélations des termes d'erreur lenteur et difficulté	401	701,23	191,05	0,86	0,07
corrélations des termes d'erreur valeur comparative et qualités	400	653,7	47,53	0,88	0,07
corrélations des termes d'erreur satisfaction de vie et estime de soi	399	624,2	29,5	0,90	0,06

Modèle alternatif

Dans l'objectif d'exclure la possibilité que l'estime de soi puisse agir comme facteur prédictif des attitudes mesurées dans cette étude, un modèle alternatif est évalué. Précisément, ce dernier est élaboré dans l'objectif de déterminer si l'estime de soi peut agir comme prédictif de l'intégration des caractéristiques associées aux travailleurs d'expérience ainsi que du sentiment de privation relative. Quoique les valeurs de départ de ce modèle pourraient guider le processus d'itération, les solutions ne convergent pas (69 itérations). Par conséquent, les estimateurs de paramètres obtenus ne sont ni fiables ni exacts et ne peuvent être interprétés (Bentler & Wu, 1995). Selon Byrne (1994), la non-convergence est un élément commun aux spécifications erronées d'un modèle.

Discussion

Cette étude suggère que l'identité personnelle est à la fois un précurseur et une conséquence de la privation relative. Tel que postulé, les résultats révèlent que plus les nouveaux retraités ont intégré à leur identité personnelle des caractéristiques associées aux travailleurs d'expérience, plus ils éprouvent un sentiment de privation relative. Ce sentiment puise sa source dans une comparaison défavorable entre leur situation antérieure au travail et celle des jeunes travailleurs. L'étude vérifie aussi le postulat de la théorie de l'identité sociale, selon lequel il est important pour les individus de maintenir un regard positif sur soi (Tajfel, 1978; Tajfel, et al., 1986). Ainsi, lorsque ce regard ne se cristallise pas à travers des comparaisons sociales favorables, l'image de soi en est négativement affectée. Les résultats obtenus confirment ainsi l'incidence marquante du

sentiment de privation relative personnelle sur l'estime de soi. En effet, les comparaisons défavorables et le mécontentement qui en résulte ternissent en quelque sorte l'image de soi des retraités. De plus, ce même sentiment de privation relative se transpose à la négative sur la satisfaction de vie à la retraite, confirmant ainsi l'hypothèse de continuité entre le travail et la retraite.

Cette étude permet donc une première tentative d'intégration des recherches antérieures quant au lien entre identité et privation relative. Les résultats suggèrent qu'il est plausible de suggérer une nouvelle approche à la relation entre ces deux variables, distinguant les rôles respectifs des dimensions cognitive et évaluative de l'identité. Plus encore, non seulement l'apport particulier de chacune de ces dimensions est-il mis en évidence, mais également intégré dans une seule et même approche.

Sur le plan théorique, il s'avère d'une part que l'intégration, dans l'identité personnelle, de caractéristiques du groupe d'appartenance a pour effet de vivifier la sensibilité d'un individu à des comparaisons défavorables entre sa situation et celle d'un individu de l'exogroupe. Les résultats de l'étude confirment ainsi le rôle prédictif d'une dimension distincte de l'identité personnelle sur la privation relative, soit la dimension cognitive. D'autre part, dans la continuité des études de Petta, et al., (1992) et Walker (1999), les résultats de la première étude confirment aussi l'hypothèse selon laquelle ressentir de la privation relative personnelle a pour effet de ternir la façon dont un individu s'attribue une valeur. Ainsi, la privation relative personnelle semble exercer son impact en ne modifiant que la dimension évaluative de l'identité, c'est-à-dire l'estime de soi personnelle.

Sur le plan pratique, relativement à la population à l'étude, le modèle de prédiction se traduit de la façon suivante : plus les jeunes retraités inscrivent dans leur identité personnelle des caractéristiques puisées au sein du groupe des travailleurs d'expérience, plus ils éprouvent un sentiment d'insatisfaction lorsqu'ils comparent leur situation antérieure de travailleur d'expérience à celle des jeunes travailleurs. Par la suite, ce mécontentement vécu en fin de carrière se répercute sur la qualité de vie à la retraite, en termes d'insatisfaction de vie et de faible estime de soi personnelle. Toutefois, bien que ces résultats sont en concordance avec les hypothèses à l'étude, leur interprétation exige tout de même une certaine vigilance, étant donné la petite taille de l'échantillon, la nature corrélationnelle des résultats ainsi que la référence à des circonstances de vie antérieure (les participants réfèrent à leurs expériences de fin de carrière alors qu'ils sont maintenant à la retraite).

De plus, dans cette étude, la dimension cognitive de l'identité personnelle est évaluée en présupposant un processus d'inclusion du groupe des travailleurs d'expérience dans l'identité personnelle, sans que celui-ci ne soit pour autant mesuré. Si tel était le cas, cette mesure permettrait de valider la proposition selon laquelle l'identité personnelle peut, en partie, être dérivée de l'identité sociale (Crocker, et al., 1993; Reid, et al., 1996).

Enfin, une dernière mise en garde relative aux résultats de cette première étude renvoie à la mesure de l'estime de soi globale. Bien que plusieurs chercheurs soutiennent que l'estime de soi demeure stable tout au long de la vie, ils suggèrent également qu'elle peut varier en fonction des situations et des rôles que la personne occupe (Burke, 1980; Campbell & Tesser, 1985; Wells & Marwell, 1976). D'où l'importance de bien

différencier l'estime de soi globale d'une estime de soi plus spécifique à certaines situations et à certains rôles (Rosenberg, 1979; Rosenberg, Schooler, Schoenbach, Rosenberg, 1995). L'estime de soi globale, comme nous l'avons mentionné plus haut, renvoie au sentiment de valeur de soi, en référence à la totalité de la personne. Il s'agit en fait d'auto-estimations décontextualisées et abstraites, alors que l'estime de soi spécifique fait appel à une facette particulière du soi dans des situations et des contextes précis (Marsh, 1986). Par exemple, il pourrait s'agir de l'évaluation de sa compétence scolaire ou de sa compétence au travail.

Quoiqu'il existe une corrélation entre ces évaluations spécifiques et l'estime de soi globale, ces concepts ne seraient pas interchangeable. Ainsi, une estime de soi globale élevée ne garantit pas nécessairement une estime de soi spécifique au travail qui soit aussi élevée, à moins que le travail constitue une facette importante du concept de soi de la personne. En fait, Bariaud et Bourcet (1998) suggèrent que l'estime de soi globale entretient avec les évaluations spécifiques un rapport d'influences réciproques: «elle s'alimente de sentiments de compétences dans des domaines particuliers; mais elle ne s'y réduit pas et les surpasse dans une signification plus extensive et existentielle» (Bariaud, et al., 1998, p.127). En revanche, plus les évaluations spécifiques sont pertinentes dans la conception que le sujet se fait de lui-même, plus leur poids relatif est élevé dans l'estime de soi globale.

Globale ou spécifique, l'estime de soi, dans son lien à la privation relative, mérite d'être explorée davantage. C'est une piste de recherche qu'orientent les résultats de cette première étude. Ceux-ci montrent en effet que le lien entre privation relative et estime de

soi est acceptable, mais qu'il n'est pas parfait. C'est donc dire que certaines personnes éprouvent de la privation relative mais n'en ressentent pas les répercussions négatives sur leur estime de soi. Comment alors expliquer que des personnes qui reconnaissent et sont mécontentes d'une situation de discrimination, arrivent à ne pas être blessées? Existe-t-il une voie alternative à celle menant de la privation relative à la baisse d'estime de soi? Cette voie permettrait-elle tout simplement de protéger le regard porté sur soi?

Les études menées par Crocker, Blaine et Luhtanen (1993), Crocker et Major (1989), permettent de répondre à ces questions. En effet, ces chercheurs ont observé que même dans un contexte discriminatoire, ce ne sont pas tous les individus dont l'estime de soi est assombrie. Ils ont passé en revue, sur une période de 20 ans, une série d'études portant sur l'estime de soi d'individus membres de groupes discriminés (par exemple, des minorités ethniques, des personnes souffrant de handicap mental, des personnes obèses, des homosexuels) dont l'âge se situe depuis l'adolescence jusqu'à la vie adulte. De manière générale, ils en concluent que les préjugés et la discrimination à l'égard des individus membres de ces groupes ne se traduisent pas par une baisse d'estime de soi. Ainsi, les personnes noires affichent un niveau d'estime de soi similaire ou sinon plus élevé que les personnes blanches (Hoelter, 1983; Porter & Washington, 1979), de même que pour les personnes qui ne sont pas physiquement attirantes (Major, Carrington & Carnevale, 1984), les personnes atteintes d'un retard mental (Gibbons, 1981; Stager, Chassin, & Young, 1983), etc. En fait, ces résultats vont à l'encontre des prédictions de certaines théories psychologiques et sociologiques sur la formation de l'estime de soi, selon lesquelles les individus membres de groupes discriminés devraient souffrir d'une

baisse d'estime de soi, étant donné le regard négatif que l'entourage pose sur eux. Les résultats plutôt surprenants des études ci-hauts soulèvent de nouveau cette question : comment expliquer qu'une personne en situation de discrimination n'en ressente pas les effets négatifs sur son estime soi?

Crocker, et al., (1989, 1993) ainsi que Steele (1992, 1997) ont tenté de répondre à cette question en soutenant qu'en situation de discrimination, l'individu ferait appel à certaines stratégies protectrices, dont la discréditation de feed-back négatif et/ou la dévaluation du domaine duquel il est discriminé. En fait, en utilisant ces stratégies, l'estime de soi serait à l'abri des répercussions négatives de la discrimination. Ces chercheurs ouvraient ainsi la piste de la voie silencieuse de l'insatisfaction : le désengagement psychologique.

Le Désengagement Psychologique

De manière générale, le désengagement psychologique réfère à un mécanisme protecteur de l'estime de soi qui a pour objectif «l'affaiblissement, voire la disparition, du lien évaluatif qui existe entre ce que l'individu obtient dans un domaine ou un contexte particulier et la valeur qu'il s'attribue» (Croizet & Martinot, 2000, p.17). Le désengagement psychologique fait en sorte que l'estime de soi n'est plus tributaire des échecs ou des succès obtenus dans un domaine particulier. Par exemple, un individu qui valorise énormément un domaine établira un lien entre la valeur qu'il s'attribue et sa performance dans ce domaine (qu'il s'agisse de sa performance objective ou de l'évaluation que font les autres de sa performance); dans le cas d'une évaluation négative, son estime de soi en sera affectée à la baisse. Par contre, l'individu

psychologiquement désengagé face à un domaine sera relativement imperméable au feed-back et/ou aux résultats obtenus dans ce même domaine. Que ces derniers soient négatifs ou positifs, cela n'affecte en fait en rien la valeur qu'il s'attribue comme personne.

L'individu peut se désengager de deux façons : la première, par un processus de discrédit, consistant à minimiser la crédibilité et/ou la validité du feed-back et des renforcements obtenus dans un domaine. Le processus de discrédit fait en sorte qu'une rupture se produit entre l'évaluation qu'un individu fait de ses habiletés dans un domaine et l'évaluation qu'il reçoit de son entourage. Le feed-back qu'il reçoit est en fait remis en cause dans sa pertinence, comme dans le cas où une personne considère que le travail est important mais que les commentaires qu'elle reçoit de ses supérieurs ne reflète pas ses capacités (Croizet, et al., 2000; Major & Schmader, 1998).

Le second processus, celui de la dévaluation, équivaut à réduire la centralité d'un domaine pour le soi, ce qui aurait pour conséquence de rompre le lien entre les échecs et/ou les menaces d'échec dans ce domaine et l'estime de soi. À travers ce mécanisme, c'est tout le domaine en question qui n'est désormais plus une base de référence pour l'évaluation de sa personne (par exemple, lorsqu'une personne affirme que le travail n'est pas important pour elle).

Ainsi, la stratégie de désengagement peut prendre deux formes : la voie la moins radicale serait celle du discrédit avec la remise en cause de la validité du feed-back, alors que la dévaluation serait une voie centrale avec une réduction de la valeur d'un domaine tout entier. Plusieurs chercheurs soutiennent que cette deuxième voie serait plus englobante, plus taxante aussi en termes de conséquences et plus difficile à réaliser

(Croizet, et al., 2000; Major, 1995; Peterson, Major, Cozzarelli & Crocker, 1988). Ainsi, une personne qui dévalue le travail ou l'école préserve peut être son statut psychologique mais s'exclut de sphères d'intégration sociale hautement valorisées. En quelque sorte, en optant pour la dévaluation, elle manque au respect des valeurs dominantes de la société. Les auteurs ont également établi une distinction quant à la chronicité de la déconnexion entre l'estime de soi et les résultats obtenus dans un domaine. Lorsque celle-ci est temporaire, il s'agit de désengagement psychologique. La désidentification réfère plutôt à une déconnexion chronique à long terme, voire permanente. En fait, la désidentification traduit un retrait effectif d'un domaine, reflétant les conséquences à long terme du désengagement psychologique (Crocker, Major & Steele, 1998; Croizet, et al., 2000).

Que le désengagement soit temporaire ou permanent, ce mécanisme protecteur s'inscrit dans la suite logique de la théorie de l'identité sociale (Tajfel, et al, 1979) selon laquelle, conserver une image de soi positive est un besoin fondamental. Dans ce contexte, le désengagement psychologique peut être perçu comme une stratégie adaptative pour les individus en situation de discrimination. Ce moyen de défense est salubre en ce sens qu'il permet de limiter les conséquences auto-évaluatives négatives de mauvais résultats dans un domaine. Cependant, il va de soi que si cette option peut constituer une stratégie protectrice de l'intégrité psychologique, son coût à long terme l'est beaucoup moins.

Sur le plan de la motivation par exemple, un individu qui se désengage psychologiquement d'un domaine pour protéger son estime de soi perd cette motivation intrinsèque à vouloir rattraper ou maintenir une bonne performance. Les conséquences

deviennent d'autant plus lourdes lorsqu'il s'agit de motivation liée à des domaines très valorisés socialement, comme le travail, la réussite scolaire. L'individu risque alors de s'installer dans un cercle vicieux : plus il se désengage, plus il perpétue de par ce mécanisme les stéréotypes et attitudes discriminatoires à son égard. L'individu se piège mais piège aussi, involontairement, la société : lorsqu'un groupe qui est l'objet de stéréotypes et de discrimination, opte de se désengager puis, à long terme, de se désidentifier, le système maintient son équilibre dans la perpétuation des inégalités; du même coup, c'est un énorme gaspillage de ressources qui risque de se produire par la perte d'un bassin d'expertise potentiel.

Crocker et ses collègues (1989, 1993, 1998) ont donc ouvert la voie au désengagement psychologique comme stratégie protectrice de l'estime de soi, mais elles n'ont cependant pas déterminé comment opère cette stratégie. Quelle direction prend-elle pour exercer son effet protecteur, si effet protecteur il y a? Sur le plan théorique, les chercheurs ont suggéré un rôle modérateur de cette stratégie, soutenant ainsi que dans un contexte de discrimination combiné au désengagement psychologique, une personne n'est pas atteinte dans son estime de soi (Crocker, et al., 1989; Major, et al, 1993; Major, et al., 1998; Steele, 1992, 1997). En revanche, les études empiriques évoquent aussi la possibilité d'un rôle médiateur du désengagement psychologique. Elles suggèrent en effet que plus la discrimination est présente, plus la personne se désengage et plus elle se désengage, plus son estime de soi est protégée. Toutefois, les études empiriques n'ont pas été concluantes ni quant au rôle médiateur ou modérateur du désengagement psychologique, comme le démontre la partie qui suit.

La plupart de ces études se sont déroulées dans un cadre académique au niveau de la réussite scolaire. Elles posaient comme postulat théorique un rôle modérateur du désengagement psychologique. Cependant, elles ont tenté d'évaluer soit le lien entre le désengagement et l'estime de soi, soit le lien entre la discrimination et le désengagement, sous-entendant ainsi un effet médiateur.

Ainsi, dans l'une de ces études, Major, et al., (1998) ont évalué le lien entre le désengagement psychologique du domaine scolaire et l'estime de soi, en comparant des groupes d'étudiants africano-américains et américano-européens. Les chercheurs ont ainsi postulé que le premier groupe d'étudiants ferait davantage appel que le second à un mécanisme de désengagement face à de mauvais résultats scolaires et, dans un tel cas, le désengagement serait lié à une meilleure estime de soi globale.

Pour mesurer le désengagement, les auteurs ont utilisé des échelles de discrédit et de dévaluation. Les résultats révèlent entre autres que, quoique les étudiants africano-américains utilisent davantage un mécanisme de discrédit que les étudiants américano-européens devant de mauvais résultats scolaires, ni le discrédit ni la dévaluation ne sont en lien avec l'estime de soi globale. Ces résultats ne sont pas surprenants et tout à fait plausibles dans la logique de l'hypothèse théorique d'un effet modérateur du désengagement psychologique. En effet, dans un tel cadre, le désengagement et l'estime de soi ne devraient pas être reliés ou à tout le moins faiblement reliés. De surcroît, il importe de préciser que les auteurs de cette étude n'ont ciblé, ni mesuré la discrimination comme telle, mais plutôt des différences entre les groupes quant à l'utilisation d'un mécanisme de désengagement, en lien avec l'estime de soi.

Dans une autre étude, Schmader, et al., (2001) ont en partie comblé cette lacune en évaluant les croyances générales sur la justice distributive, la perception d'injustices à l'égard de son groupe ethnique et les résultats scolaires, en lien avec le discrédit et la dévaluation. Les résultats ont révélé que 1) seuls de faibles résultats scolaires prédisaient le discrédit et la dévaluation du domaine scolaire auprès des étudiants américano-européens; 2) les croyances générales sur la justice distributive étaient faiblement liées au processus de discrédit, chez les étudiants africano-américains ; 3) enfin, seules les perceptions d'injustices étaient faiblement associées à un mécanisme de discrédit du feedback, alors que les faibles résultats scolaires étaient associés à une dévaluation du domaine, chez les étudiants d'origine hispanique,.

Cette étude comporte deux limites importantes : d'une part, il faut noter que les chercheurs n'ont mesuré que des perceptions de discrimination (leurs questions étant les suivantes: «Differences in status between ethnic groups are the result of injustice»; «Other members of my ethnic group experience discrimination»). Cette mesure est limitative en ce sens qu'elle omet d'évaluer la réaction émotionnelle à une situation désavantageuse. L'inclusion d'une mesure de privation relative aurait permis de cerner à la fois la reconnaissance d'une situation désavantageuse et le mécontentement que celle-ci suscite. D'autant qu'à cet effet, rappelons que les études sur la privation relative ont montré que c'est précisément cette dimension affective qui conduit à une réaction, de quelque nature qu'elle soit (Guimond, et al, 1983). D'autre part, les perceptions de discrimination mesurées dans cette étude le sont à deux niveaux, personnel et collectif, alors qu'il y aurait lieu de les distinguer.

Les lacunes identifiées plus haut peuvent expliquer les résultats peu probants de ces études. Mais on ne peut également exclure l'hypothèse de l'effet modérateur proposée par Crocker et ses collègues (1989, 1993) : si le désengagement psychologique agit comme modérateur de l'effet de la discrimination sur l'estime de soi, on ne peut donc présager d'un fort lien entre la discrimination et le désengagement, pas plus que d'un fort lien entre le désengagement et l'estime de soi. De fait, Schmader, et al., (2001) ont suggéré, sur le plan théorique, que l'interaction perception d'injustices et désengagement psychologique protégerait l'estime de soi, rien dans leur étude empirique ne permet de vérifier ce postulat étant donné que l'estime de soi n'a pas été mesurée. Plutôt, leur mesure et leurs résultats n'excluent pas complètement la possibilité d'un effet médiateur du désengagement psychologique.

Ces deux études ont donc permis de confirmer la pertinence du discrédit et de la dévaluation comme mécanismes de désengagement du domaine académique. Par ailleurs, tel que nous l'avons souligné plus haut, une des limites importantes de ces études a trait au fait que leurs auteurs ont suggéré, sur le plan théorique, un rôle modérateur du désengagement, mais ne l'ont pas mesuré empiriquement. De fait, le design des études sous-entend plutôt un effet médiateur dont les résultats se sont faiblement concrétisés (Schmader, et al, 2001).

En résumé, si les études de Major et ses collègues ont ouvert une voie alternative à la séquence discrimination/estime de soi, elles n'ont pas réussi à démontrer l'effet protecteur de cette voie du désengagement psychologique. Elles n'ont pas non plus permis de déterminer l'effet de cette variable dans cette même séquence : modérateur ou

médiateur? Le premier est suggéré sur le plan théorique alors que le second est évalué sur le plan empirique et les résultats tendent vers les deux directions.

Deuxième étude

Le but de cette deuxième étude est de tester plus en profondeur le lien entre l'identité et la privation relative, dans la suite des résultats de la première étude mais cette fois auprès d'une population différente. Cette investigation plus exhaustive s'inspire également des travaux sur le désengagement psychologique.

Ainsi, la première étude nous a permis de confirmer le rôle de la dimension cognitive de l'identité personnelle comme précurseur de la privation relative. Ainsi, plus les retraités inscrivent dans leur identité personnelle des caractéristiques puisées au sein du groupe des travailleurs d'expérience, plus ils éprouvent un sentiment d'insatisfaction lorsqu'ils comparent leur situation antérieure de travailleur d'expérience à celle des jeunes travailleurs. Dans la deuxième étude, nous évaluerons de nouveau ce lien, en tenant compte des limites de l'étude précédente.

Précisément, rappelons que l'une des faiblesses de cette étude est liée à la mesure de la dimension cognitive de l'identité personnelle. Dans cette dernière, l'inclusion du groupe des travailleurs d'expérience dans l'identité personnelle est présumée mais non effectivement mesurée. Selon Crocker, et al., (1993), ainsi que Reid, et al., (1996) le concept d'identité personnelle, dans sa dimension cognitive, est défini par l'inclusion de caractéristiques idiosyncrasiques et aussi de caractéristiques puisées dans le groupe d'appartenance. Le personnel est donc, en partie, puisé dans le social. Cela implique au

départ une reconnaissance des caractéristiques de ce groupe et ensuite, l'inclusion de ce groupe dans l'identité personnelle. En d'autres termes, une personne peut ou non reconnaître les caractéristiques de son groupe d'appartenance et par la suite, inclure ou ne pas inclure ce groupe dans son identité personnelle. De fait, l'échelle d'identité personnelle cognitive de la première étude ne permet pas de mesurer cette inclusion du collectif dans le personnel. Conséquemment, l'échelle de mesure de ce concept est modifiée dans cette deuxième étude, pour capter cette portion de l'identité personnelle dérivée de l'identité de groupe.

Dans la logique de ce que nous avons énoncé plus haut, cette mesure modifiée de la dimension cognitive de l'identité personnelle est précédée d'un outil de reconnaissance des caractéristiques des travailleurs d'expérience, afin de fournir aux participants un point de référence quant à ce concept. Cette stratégie d'amorçage permet ainsi de s'assurer que la reconnaissance des caractéristiques fait bel et bien référence à celles associées aux travailleurs d'expérience.

Dans la première étude, nous avons également confirmé l'hypothèse d'un lien entre l'identité personnelle, dans sa dimension évaluative, et la privation relative. De fait, les résultats ont révélé que plus les retraités éprouvent un sentiment de privation relative, plus leur estime de soi globale est amoindrie. Dans la deuxième étude, nous explorons de nouveau ce lien mais en ciblant cette fois, une mesure de l'estime de soi spécifique au travail.

À cet égard, rappelons que plusieurs chercheurs (Bariaud, et al., 1998; Rosenberg, 1979; Rosenberg, et al., 1995) ont souligné l'importance de bien distinguer l'estime de

soi globale d'une estime de soi plus spécifique. Cette dernière renverrait à une facette particulière du soi, dans des situations et des contextes précis (Marsh, 1986). Suivant cette logique, dans la présente étude dont le cadre est celui des travailleurs d'expérience, nous ciblons l'estime de soi spécifique au travail dont les variations et les fluctuations risquent d'être plus marquées par un sentiment de privation relative que l'estime de soi globale. D'autant que cette dimension travail est bien ancrée et pertinente dans l'identité de la personne.

Enfin, les travaux sur le désengagement psychologique nous incitent à explorer plus en profondeur le lien entre la privation relative et l'estime de soi. À la lumière de ces travaux mais aussi des résultats de notre première étude, il semble que ce ne sont pas tous les individus en situation de discrimination qui souffrent d'une baisse de leur estime de soi. La route pourrait donc être plus complexe. Dans cette deuxième étude, nous intégrons donc le concept de désengagement psychologique, en tentant du même coup, de répondre à la question du rôle de ce dernier dans la séquence privation relative/estime de soi au travail : modérateur ou médiateur? Ce faisant, nous comblons une importante lacune des études théoriques et empiriques qui, elles, tendent vers les deux directions. Aussi, à la différence de ces études, particulièrement celle de Schmader, et al., (2001), nous évaluons la discrimination par le biais de la privation relative. Nous captions ainsi non seulement les perceptions de disparités des travailleurs d'expérience lorsqu'ils se comparent aux plus jeunes travailleurs, mais aussi et surtout, la réponse affective qui peut s'ensuivre. C'est cette dernière dimension, rappelons-le, qui conduit à une réaction, de quelque nature qu'elle soit. Par exemple, dans le cas où le désengagement psychologique

agit comme modérateur, on peut s'attendre à ce que l'interaction discrédit/privation relative fasse en sorte de protéger l'estime de soi. De la même façon, dans un contexte de désengagement psychologique où intervient un mécanisme de dévaluation, l'interaction dévaluation/ privation relative pourrait avoir pour effet de modérer les répercussions du sentiment de privation relative sur l'estime de soi au travail.

Cette piste de l'effet modérateur du désengagement psychologique nous conduit également à mettre à l'épreuve le postulat selon lequel il est plus difficile d'enclencher un mécanisme de dévaluation qu'un mécanisme de discrédit. Plusieurs chercheurs ont suggéré que le premier constituerait la voie centrale du désengagement, alors que le second, le discrédit, serait une voie moins radicale (Croizet, et al., 2000; Major, 1995; Peterson, et al., 1988). En ce sens, la dévaluation serait plus englobante, plus coûteuse que le discrédit en termes de conséquences pour la personne, puisqu'elle s'inscrit en dehors des domaines d'intégration sociale. Dans cette logique, si l'un comme l'autre processus peuvent servir simultanément de modérateur au poids de la discrimination, on peut supposer que le discrédit sert d'amorce au déclenchement de la dévaluation.

Les chercheurs (Crocker, et al, 1998; Croizet, et al., 2000) ont également souligné qu'à long terme, le désengagement psychologique (par le biais de ses deux mécanismes) pourrait conduire à la désidentification, c'est-à-dire à un désengagement effectif. Sur la piste de l'effet modérateur, nous évaluons donc aussi ce postulat, dans la suite logique du lien proposé entre le discrédit et la dévaluation, à savoir que le premier est le stimulateur du second. Partant de cette base, on peut présumer que, parce que le processus de dévaluation est plus taxant que le discrédit, il implique aussi un détachement plus profond

de la personne. De fait, celle-ci se détache psychologiquement de la totalité d'un domaine. En cela, c'est un pas de plus par rapport à la remise en cause de la pertinence d'un feed-back. Par conséquent, nous proposons que ce n'est que par le mécanisme de dévaluation qu'une personne se dirige, à long terme, vers une désidentification du travail ou retrait effectif. Une désidentification qui pourrait par exemple se traduire par une mise en priorité de sa vie personnelle.

Dans le cas où le désengagement psychologique agit comme médiateur, on pourrait s'attendre aux résultats suivants : plus une personne inclut la dimension groupe d'appartenance dans son identité personnelle, plus elle est susceptible d'éprouver de la privation relative devant des comparaisons défavorables entre sa personne et celle d'un autre groupe. Plus une personne éprouve de la privation relative, plus son estime de soi au travail en subit les répercussions. Alternativement, ce sentiment de privation relative pourrait stimuler l'utilisation des mécanismes de discrédit et de dévaluation. En bref, plus une personne éprouve de la privation relative, plus elle discrédite le feed-back et dévalue son domaine de travail. Cette route serait alternative à la route directe entre privation relative et baisse d'estime de soi au travail.

Sur cette piste de l'effet médiateur, nous tentons également de démontrer que le mécanisme de discrédit du feed-back enclenche le pas vers celui de la dévaluation du domaine tout entier, suivant le cadre théorique de Croizet, et al., 2000; Major, 1995; Peterson, et al., 1988. Bref, le fait d'invalider le feed-back reçu dans un domaine aurait pour effet de stimuler ensuite la dévaluation du domaine tout entier. Ainsi, plus une

personne discrédite la pertinence du feed-back reçu dans un domaine, plus elle s'engage aussi à dévaluer éventuellement le domaine tout entier.

Enfin, dans cette séquence médiatrice, nous suggérons qu'à elle seule la dévaluation conduit au retrait effectif, évaluant en cela le postulat théorique de plusieurs chercheurs (Crocker, et al., 1998; Croizet, et al., 2000). Ainsi, plus une personne dévalue son domaine de travail, plus elle s'engage sur la voie de la désidentification, en mettant la priorité sur sa vie personnelle et non plus professionnelle.

L'investigation plus exhaustive du lien entre identité et privation relative personnelles, par le biais des travaux sur le désengagement psychologique, se fait auprès des travailleurs d'expérience. Nous référons ici aux travailleurs âgés de 45 ans et plus qui, selon les travaux sur l'âgisme, sont l'objet de stéréotypes négatifs. En ciblant cette population, cela nous permet d'éviter d'une part, une récapitulation des croyances et des expériences liées au passé de travailleur d'expérience. Tel était le cas dans la première étude menée auprès de retraités. Dans la deuxième étude, nous captons plus directement des réactions aux situations de discrimination qui surviennent au quotidien.

D'autre part, tel qu'énoncé plus haut, les travailleurs d'expérience sont plus présents que jamais à l'heure actuelle dans le groupe de la population active et leur nombre continuera d'augmenter au cours des prochaines années (Statistique Canada, 2000). En parallèle à cette réalité démographique, la réalité sociale est celle où les stéréotypes négatifs à l'égard de ces travailleurs sont nombreux et tenaces. Si une large part d'entre eux se désengage psychologiquement au travail, un tel phénomène ne risque-t-il pas d'engendrer de sérieux problèmes sociaux? Cela pourrait par exemple se traduire

en une perte d'expertise et/ou une absence de transfert de cette expertise. Mais surtout cela peut équivaloir à perpétuer un cercle vicieux faisant en sorte que lorsqu'un travailleur d'expérience se désengage, il donne raison d'une certaine façon aux tenants des stéréotypes de l'âge et de la discrimination. Dans un contexte de vieillissement de la population active, le prix à payer peut être particulièrement élevé.

Dans ce qui suit, les hypothèses relatives au rôle modérateur ou médiateur du désengagement psychologique, insérées dans le cadre de la première étude, sont résumées.

Hypothèses

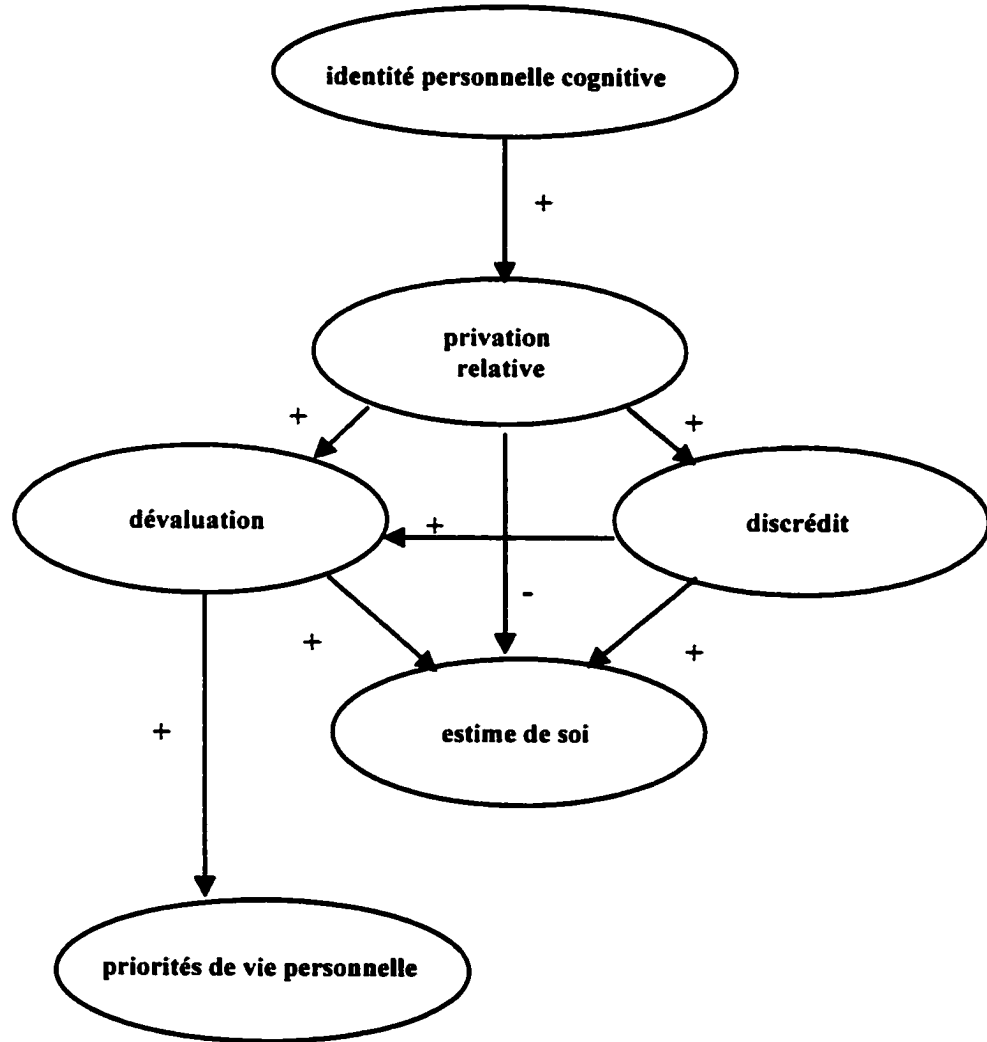
1) Rôle modérateur du désengagement psychologique :

- a) Plus le travailleur d'expérience inclut la dimension groupe dans son identité personnelle, plus il éprouve un sentiment de privation relative.
- b) L'effet d'interaction entre la privation relative et le discrédit du feed-back exerce un effet positif et significatif sur l'estime de soi au travail.
- c) L'effet d'interaction entre la privation relative et la dévaluation du domaine de travail exerce un effet positif et significatif sur l'estime de soi au travail.
- d) Plus le travailleur discrédite le feed-back, plus ce mécanisme le conduit à dévaluer son domaine de travail.
- e) Plus le travailleur dévalue son domaine de travail, plus ce mécanisme le conduit à celui d'une désidentification, en mettant sa vie personnelle en priorité.

2) Rôle médiateur du désengagement psychologique :

- a) Plus le travailleur d'expérience inclut la dimension groupe dans son identité personnelle, plus il éprouve un sentiment de privation relative.
- b) Plus le travailleur d'expérience éprouve de la privation relative, plus il discrédite la pertinence du feed-back.
- c) Plus le travailleur d'expérience éprouve de la privation relative, plus il dévalue son domaine de travail.
- d) Plus le travailleur d'expérience discrédite la pertinence du feed-back, plus son estime de soi est élevée.
- e) Plus le travailleur d'expérience dévalue son domaine de travail, plus son estime de soi est élevée.
- f) Plus le travailleur d'expérience discrédite le feed-back, plus ce mécanisme le conduit à dévaluer son domaine de travail.
- g) Plus le travailleur d'expérience dévalue son domaine de travail, plus ce mécanisme le conduit à celui d'une désidentification, en mettant sa vie personnelle en priorité.
- h) Alternativement, lorsque le travailleur d'expérience ne suit pas la voie du désengagement, plus il éprouve de la privation relative moins son estime de soi est élevée.

Les hypothèses du rôle modérateur du désengagement psychologique sont illustrées à la figure III.

Figure III: modèle initial

Méthodologie

Participants

Pour les besoins de cette deuxième étude, nous avons sollicité la participation volontaire de travailleur(euse)s d'expérience de cinq centres hospitaliers de soins de longue durée (CHSLD) de la région de l'Outaouais. Ces organismes publics ont été retenus parce qu'un bassin important de travailleurs francophones âgés de 45 ans et plus y oeuvrent, notamment dans le domaine des soins de santé. Avec le soutien de la direction des ressources humaines de ces organismes, un questionnaire a été envoyé par courrier à 379 infirmier(ère)s, infirmier(ères)s auxiliaires, préposé(e)s aux bénéficiaires de 45 ans et plus. Le questionnaire était accompagné d'une lettre d'introduction précisant les grands axes de l'étude (voir Annexe II), d'une enveloppe de retour pré-affranchie ainsi que d'un formulaire de consentement garantissant l'anonymat et la confidentialité de l'étude.

Au total, 115 personnes ont retourné le questionnaire complété, pour un taux de participation de 30 pour cent. Les infirmier(ère)s sont au nombre de 49, les infirmier(ère)s auxiliaires au nombre de 31 et les préposé(e)s aux bénéficiaires au nombre de 35. Les femmes forment 93 pour cent de l'échantillon, les hommes sont au nombre de huit. Plus des trois quarts (86 pour cent) des participants ont 55 ans et moins (avec une moyenne de 51,56 ans). Près de 70 pour cent d'entre eux vivent en couple (mariés ou en union libre) et un peu plus d'un tiers détiennent une formation universitaire. Enfin, les participants affichent une longue expérience de travail dans leur domaine, avec une moyenne de 22,92 ans.

Questionnaire

Le questionnaire inclut des informations d'ordre socio-démographique ainsi que des items relatifs aux concepts théoriques à l'étude. Les réponses sont notées sur des échelles de Likert en 7 points. Une réponse de «1» indiquant le parfait désaccord de la personne avec l'énoncé alors qu'une réponse de «7» indique son parfait accord. Dans ce qui suit, les énoncés sont regroupés en fonction des concepts mesurés.

Outil de reconnaissance des caractéristiques associées aux travailleurs d'expérience

Les items de cet outil de reconnaissance sont inspirés des études de Palmore (1988), Pharand, et al., (1991), relatives aux caractéristiques les plus communément associées aux travailleurs d'expérience. Au nombre de 12, ces items, précédés de l'énoncé «Les travailleurs d'expérience...» vont comme suit: (1) «s'adaptent difficilement aux changements technologiques »; (2) «sont efficaces »*³; (3) «sont souvent absents »; (4) «sont ponctuels»*; (5) «sont loyaux»*; (6) «sont démotivés »; (7) «ont le sens des responsabilités »*; (8) «sont qualifiés»*; (9) «sont minutieux»*; (10) «sont lents à apprendre de nouvelles tâches »; (11) «sont rigides dans leurs idées »; (12) «n'ont pas d'intérêts pour la formation et/ou pour le perfectionnement ». Les items ont été regroupés pour former un score composite. La cohérence interne pour cette échelle est de 0,66 (alpha de Cronbach).

³Les items suivis d'un astérisque ont été inversés.

Inclusion du groupe dans l'identité personnelle (identité personnelle cognitive)

Ce concept est en partie mesuré par l'adaptation d'une sous-échelle d'identité, validée par Ellemers, Kortekaas et Ouwerkerk (1999). La consistance interne pour l'ensemble des items de l'échelle originale est de 0,82. Les items de notre sous-échelle sont les suivants: (1) « Je retrouve un peu de ce que je suis dans les travailleurs d'expérience »; (2) «Je me définis comme un travailleur d'expérience »; (3) «J'ai beaucoup de choses en commun avec les travailleurs d'expérience »; (4) «En général, ma façon de travailler est bien semblable à celle des travailleurs d'expérience »; (5) «C'est important pour moi de savoir ce que les gens pensent des travailleurs d'expérience ». Un score composite, formé de la moyenne de tous les items a été créé. Plus ce score est élevé, plus il indique une forte inclusion du groupe dans la dimension cognitive de l'identité personnelle des travailleurs d'expérience. La cohérence interne pour cette échelle est de 0,77 (alpha de Cronbach).

Privation relative personnelle (privation relative)

Une échelle de huit énoncés, adaptée d'échelles antérieures de privation relative (Tougas, et al., 1991) dont l'alpha de Cronbach est de 0,90, permet de mesurer ce concept. Les énoncés ciblant l'élément cognitif sont les suivants: (1) «Avez-vous l'impression d'être moins respecté(e) que les plus jeunes travailleurs?»; (2) «Avez-vous l'impression que votre expertise n'est pas aussi bien connue que celle des plus jeunes travailleurs?»; (3) «Avez-vous l'impression que les gens remettent plus en question votre façon de travailler que celle des plus jeunes travailleurs?»; (4) «Avez-vous l'impression que l'on vous fait sentir qu'il faut céder votre place aux plus jeunes travailleurs?»; (5)

«Avez-vous l'impression que les gens remettent plus en question vos valeurs de travail parce que vous êtes un travailleur d'expérience?»; (6) «Avez-vous l'impression d'être mis(e) de côté parce que vous êtes un travailleur d'expérience?»; (7) «Comparativement aux plus jeunes travailleurs, avez-vous l'impression que l'on sous-estime votre capacité d'adaptation aux changements?»; (8) «Avez-vous l'impression d'être traité(e) de la même façon que les plus jeunes travailleurs?»*⁴; La dimension affective, ajoutée à chacun des énoncés cognitifs, se résume comme suit: «Par rapport à cette situation, à quel point êtes-vous satisfait(e)?». Un score composé de la moyenne de tous les items a été créé. Plus le score est élevé, plus un sentiment de privation relative est présent. La cohérence interne pour cette échelle est élevée (alpha de Cronbach = 0,89).

Estime de soi au travail (estime de soi)

L'échelle d'estime de soi spécifique au travail se compose de dix énoncés adaptés de la version française du «Self-Esteem Scale» (Rosenberg, 1965), traduite et validée par Vallières, et al., (1990), dont l'alpha de Cronbach est de ,70. L'échelle inclut les dix items suivants, tous précédés de cette courte consigne: «*Au travail* » ...(1) «J'ai l'impression que je vauX quelque chose, autant que les autres »; (2) «Je crois que j'ai beaucoup de qualités »; (3) «De façon générale, j'ai tendance à croire que je suis un(e) bon(ne) rien »*; (4) «Je me sens aussi compétent que les autres »; (5) «Il y a peu de choses dont je suis fier (fière)»*; (6) «J'ai une attitude positive face à moi-même »; (7) «En général, je suis satisfait(e) d'être ce que je suis »; (8) «Je n'ai pas beaucoup de respect pour moi-même »*; (9) «À certains moments, je me sens complètement inutile »*; (10) «À

⁴Les items suivis d'un astérisque ont été inversés.

certain moments, je pense que ne vaud rien »*. Les items ont été regroupés pour former un score composite. Plus le score est élevé, plus l'estime de soi au travail est élevée. La cohérence interne pour cette échelle est de 0,87 (alpha de Cronbach).

Discrédit (discrédit)

L'échelle mesurant le mécanisme de discrédit du désengagement psychologique comporte 10 énoncés adaptés d'une échelle utilisée antérieurement auprès d'une communauté de policières (Tougas & Rinfret, 2002) dont l'alpha de Cronbach est de 0,83. Les énoncés vont comme suit: (1) «Le feed-back que je reçois de mes patrons sur mon travail rend justice à mes capacités »*; (2) «Les attitudes de mes patrons à mon égard reflètent l'image positive que j'ai de moi-même »*; (3) «Les jugements de mes patrons reflètent bien ce que je suis »*; (4) «Les attitudes de mes collègues à mon égard sont biaisées et discriminatoires »; (5) «Les jugements que mes collègues portent sur mon travail sont biaisés et discriminatoires »; (6) «En général, le feed-back que je reçois sur mon travail ne me dit rien sur ce que je suis capable de faire »; (7) «Je me sens bien lorsque j'obtiens de bons commentaires sur le travail que je fais »*; (8) «Aucun commentaire ne changera mon opinion concernant ce que je pense de mes capacités de travailleur »; (9) «Mes patrons évaluent mon travail de façon juste et équitable »*; (10) «Le feed-back que je reçois de mes collègues ne me dit rien sur mes compétences ». Les items ont été regroupés pour former un score composite. Plus le score est élevé, plus le travailleur d'expérience discrédite le feed-back reçu. La cohérence interne pour cette échelle est de 0,77 (alpha de Cronbach).

Dévaluation (dévaluation)

L'échelle de dévaluation permettra de mesurer à quel degré l'individu décentralise le domaine du travail quant à sa valeur personnelle. Les 11 énoncés composant cette échelle sont adaptés d'une échelle de Tougas et Rinfret (2002), dont la consistance interne est de 0,76 (alpha de Cronbach). Les énoncés se lisent comme suit: (1) «Être un travailleur efficace est un aspect important de l'image que j'ai de moi-même »*; (2) «Faire un bon travail me satisfait parce que j'ai l'impression d'accomplir quelque chose »*; (3) «Je trouve mon travail très ennuyeux et je n'ai pas l'impression de m'y épanouir »; (4) «M'investir dans mon travail est important pour l'image que j'ai de moi-même »*; (5) «J'apprécie mon travail car il me permet de me développer en tant que personne »*; (6) «Être bon(ne) au travail est un aspect important de l'image que j'ai de moi-même »*; (7) «Être apprécié(e) de mes collègues de travail ne fait pas partie de mes critères de réussite dans la vie »; (8) «Être apprécié(e) de mes patrons est un critère important de ma satisfaction personnelle »*; (9) «Réussir dans mon travail n'est pas parmi les choses les plus importantes dans ma vie »; (10) «Ce n'est pas dans mon travail que je donne le meilleur de moi-même »; (11) «Que je sois bon(ne) ou pas selon les critères de travail d'infirmier(ère) ou de préposé(e) ne me dérange pas ». Les items ont été regroupés pour former un score composite. Plus le score est élevé, plus la personne dévalue son travail. La cohérence interne pour cette échelle est de 0,75 (alpha de Cronbach).

Comportements axés sur la vie personnelle (priorités de vie personnelle)

Les énoncés qui composent cette échelle sont inspirés des études sur les répercussions comportementales de la privation relative (Hafer & Olson, 1993; Olson,

Roese, Meen & Robertson, 1995; Tougas, et al., 2002). Les huit énoncés, traduisant l'importance de la vie personnelle par rapport à la vie professionnelle, se lisent comme suit: (1) «Je veux consacrer plus de temps à ma vie personnelle »; (2) «Je révisé constamment à la hausse mes objectifs de réussite personnelle »; (3) «Je veux passer plus de temps avec ma famille »; (4) «Je veux consacrer plus de temps à ma vie sociale »; (5) «Je veux réduire mon horaire de travail »; (6) «Je souhaite retourner aux études simplement pour le plaisir »; (7) «J'aimerais prendre une retraite anticipée »; (8) «Parmi mes priorités de vie, ma vie personnelle occupe la première place ». Un score composé de la moyenne de tous les items a été créé. Plus ce score est élevé, plus la vie personnelle du travailleur d'expérience est importante. La cohérence interne pour cette échelle est de 0,76 (alpha de Cronbach).

Procédure d'analyse des données

Dans un premier temps, des analyses préliminaires permettent de s'assurer que l'ensemble des données répondent aux postulats de base, à savoir la normalité et la linéarité de leur distribution. Du même coup, cette étape est celle de la vérification des données extrêmes ainsi que des données manquantes. Enfin, cette étape permet de s'assurer de l'homogénéité de l'échantillon par le biais d'analyses de variance, en ce qui a trait aux différentes catégories de travail et à la reconnaissance des caractéristiques des travailleurs d'expérience.

Dans un deuxième temps, nous procédons à des analyses de régression afin d'évaluer la possibilité d'un effet modérateur de cette variable (Baron & Kenny, 1986). Précisément, ces régressions permettent d'évaluer l'hypothèse d'un effet significatif des

interactions privation relative/discrédit et privation relative/dévaluation sur l'estime de soi au travail (hypothèses b et c, tel qu'indiqué en page 54. Dans l'éventualité où ces résultats s'avèrent concluants, nous procédons ensuite à l'évaluation des hypothèses subséquentes (hypothèses a, d, e).

Dans un troisième temps, nous procédons à l'évaluation du rôle médiateur par le biais d'une analyse acheminatoire. Celle-ci nous permet d'évaluer dans une seule séquence, l'ensemble des liens prédictifs et la possibilité de routes alternatives. Enfin, si le rôle médiateur est confirmé par cette analyse, il serait alors nécessaire, étant donné la petite taille de l'échantillon, d'appliquer une technique de bootstrap sur le modèle final.

Résultats

Analyses préliminaires

Les analyses préliminaires révèlent une distribution normale des données, quoique certaines valeurs de kurtose et d'asymétrie sont légèrement au-delà du seuil requis (± 1). C'est le cas pour les variables identité personnelle cognitive, privation relative et estime de soi (voir tableau IV).

Tableau IV. Résumé des statistiques descriptives

	Moyenne	Écart-type	Asymétrie	Kurtose
mise en situation	4,65	0,65	-1,28	0,45
identité personnelle cognitive	5,59	0,98	-0,98	1,53
privation relative	2,60	1,00	0,99	1,38
discrédit	2,89	0,98	0,67	-0,18
dévaluation	2,12	0,73	0,37	-0,83
estime de soi	6,36	0,64	-1,27	1,71
vie personnelle	5,00	1,03	-0,13	-0,58

Les graphiques de dispersion des données reflètent la linéarité de ces dernières. Quant aux analyses univariées et multivariées pour le repérage de données extrêmes, elles révèlent la présence de ces dernières chez un seul participant, précisément sur la variable estime de soi. Par conséquent, les données de ce participant sont omises des analyses. En ce qui a trait aux données manquantes (en pourcentage faible, moins de 2 pour cent sur la variable privation relative), elles sont remplacées par la moyenne des réponses de l'ensemble des participants. Enfin, les analyses de variance révèlent qu'il n'existe aucune différence significative inter et intragroupes, ni en fonction du type de travail (infirmier(ère)s, infirmier(ère)s auxiliaires, préposé(e)s) ni en fonction de la

reconnaissance ou non des caractéristiques associées aux travailleurs d'expérience (mise en situation). Ces résultats justifient donc le regroupement des données dans un seul et même ensemble.

Évaluation du rôle modérateur du désengagement psychologique

Des analyses de régression sont effectuées afin de mettre à l'épreuve l'hypothèse de modérateur du désengagement psychologique, suggérée par Crocker et ses collègues (1989, 1993). Comme en témoignent les tableaux V et VI, les résultats de ces analyses montrent que le désengagement ne modère pas le poids de la privation relative personnelle sur l'estime de soi au travail. Que ce soit par le biais du mécanisme du discrédit ou de la dévaluation, l'interaction de chacune de ces deux variables avec la privation relative n'est pas significative. Ces résultats conduisent donc au rejet de l'hypothèse de modérateur du désengagement psychologique sur l'estime de soi au travail.

Tableau V. Analyses de régression: rôle modérateur de la dévaluation

	β	t	p
Modèle 1			
privation relative	-0,322	-3,639**	0,000
dévaluation	-0,210	-2,380*	0,019
Modèle 2			
privation relative	-0,009	-0,034	0,973
dévaluation	0,061	0,276	0,783
privation relative x dévaluation	-0,173	-1,334	0,185

Note. variable dépendante: estime de soi au travail; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Tableau VI. Analyses de régression: rôle modérateur du discrédit

	β	t	p
Modèle 1			
privation relative	-0,307	-3,158**	0,002
discrédit	-0,142	-1,458	0,148
Modèle 2			
privation relative	-0,270	-0,975	0,332
discrédit	-0,112	-0,489	0,626
privation relative x discrédit	-0,058	-0,142	0,888

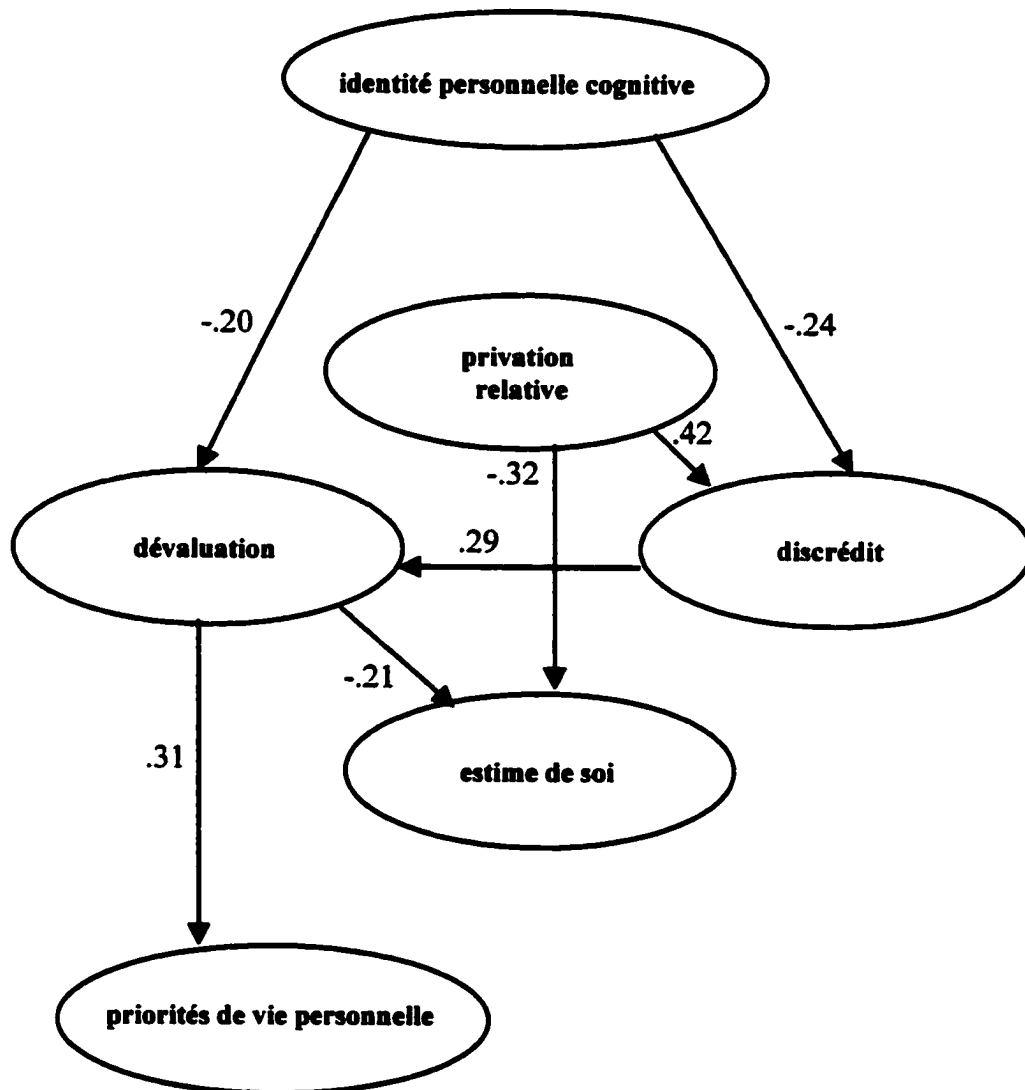
Note. variable dépendante: estime de soi au travail; ** $p < 0,01$

Évaluation du rôle médiateur du désengagement psychologique

L'hypothèse du rôle modérateur du désengagement psychologique en lien avec l'estime de soi au travail étant infirmée, nous procédons ensuite à l'évaluation de son rôle médiateur par le biais d'une analyse acheminatoire. Cette analyse est effectuée à l'aide du logiciel EQS (Bentler & Wu, 1995). Une méthode robuste est appliquée vu la petite taille de l'échantillon ($n < 250$) et les valeurs de kurtose légèrement élevées de certaines variables (Hu & Bentler, 1999). Les indices d'adéquation retenus pour le modèle proposé sont les suivants : le chi-carré Satorra-Bentler (S-B χ^2), l'indice de correspondance comparé (CFI) dans sa forme robuste (Bentler, 1990; Bentler & Chou, 1987) et l'indice de la racine carré moyen d'erreur d'approximation ou RMSEA (Brown & Cudeck, 1993). Ces indices sont suggérés dans plusieurs études empiriques (Bollen & Long, 1993; Hoyle & Panter, 1995) quant à la validité des résultats d'analyses acheminatoires.

Les résultats de cette analyse révèlent certaines inadéquations du modèle initial aux données (S-B $\chi^2(7)=19,952$, $p < 0,00567$); CFI=0,834; RMSEA=0,131). Des modifications sont apportées en fonction des analyses relatives à l'ajout et au retrait de paramètres, soit le *LM-test* et le *Wald test*. Le modèle final (figure IV), affichant des indices d'ajustement élevés (S-B $\chi^2(8)=9,608$, $p < 0,293$); CFI=0,978; RMSEA=0,045), indique que plus la dimension cognitive de l'identité personnelle d'un travailleur d'expérience est élevée, moins il fait appel à une stratégie de désengagement psychologique. En outre, plus ce travailleur éprouve de la privation relative, plus il discrédite le feed-back reçu. Cette remise en question n'atteint pas son estime de soi mais incite à aller plus loin dans le processus de désengagement psychologique par la

dévaluation du domaine de travail. Par ailleurs, cette voie de la dévaluation affecte à la baisse son estime de soi au travail et incite le travailleur à mettre en priorité sa vie personnelle. Alternativement, lorsque le travailleur n'opte pas pour la route du désengagement psychologique, plus il éprouve de la privation relative et moins son estime de soi est élevée.

Figure IV: modèle final

Enfin, étant donné la petite taille de l'échantillon et de légères défaillances quant à la normalité de la distribution des données, un bootstrap est effectué à l'aide du logiciel Amos (Arbuckle, 1986) sur le modèle final. Cette technique permet de s'assurer de la fiabilité et de la stabilité des indices statistiques obtenus, en simulant la génération de multiples échantillons (1000) de même taille, à partir de l'échantillon initial (Bollen & Stine, 1993; Kline, 1998). Elle a donc pour but d'assurer la plausibilité du modèle final et la solidité de ses paramètres.

Les résultats de l'analyse du bootstrap révèlent des indices d'ajustement adéquats relatifs au modèle final ($\chi^2(8)=9,801$, $p<0,279$; CFI=0,978; RMSEA=0,045). Le tableau VII résume les résultats quant aux moyennes des coefficients beta standardisés, aux bornes supérieures et inférieures de ces mêmes coefficients ainsi qu'aux valeurs p qui leurs sont associées.

Tableau VII. Beta standardisé du bootstrap (s=1000)

	Moyenne	Borne inf.	Borne sup.	<i>p</i>
identité personnelle cognitive / discrédit	-0,245	-0,380	-0,112	0,005
identité personnelle cognitive / dévaluation	-0,199	-0,352	-0,036	0,045
privation relative / discrédit	0,422	0,284	0,556	0,002
discrédit / dévaluation	0,292	0,144	0,423	0,003
privation relative / estime de soi	-0,322	-0,485	-0,158	0,002
dévaluation / estime de soi	-0,207	-0,335	-0,077	0,016
dévaluation / vie personnelle	0,311	0,181	0,440	0,002

Discussion

L'objectif de cette deuxième étude est celui d'explorer plus en profondeur le lien entre l'identité et la privation relative au niveau personnel. Cette exploration se fait à la lumière à la fois des résultats de la première étude et des travaux sur le désengagement psychologique.

Ainsi, dans la continuité des résultats de notre première étude, nous avons de nouveau évalué l'hypothèse selon laquelle, à elle seule, la dimension cognitive de l'identité est un précurseur du sentiment de privation relative; dans le contexte de cette deuxième étude, cette hypothèse suggère que plus un travailleur reconnaît que son groupe d'appartenance (travailleurs d'expérience) fait partie intégrante de son identité personnelle, plus cela le rend sensible aux disparités entre sa situation et celle d'un plus jeune travailleur. Toutefois, contrairement à la première étude, les résultats de cette deuxième étude n'ont pas permis de confirmer ce lien. En outre, ils montrent plutôt que plus l'inclusion du groupe dans l'identité personnelle est forte, moins elle conduit à se désengager psychologiquement. L'une des explications possibles à ces résultats vise la mesure de la dimension cognitive de l'identité personnelle que nous avons utilisée dans la deuxième étude.

Rappelons que dans la logique de Crocker, et al., (1993) ainsi que Reid, et al., (1996), l'identité personnelle serait en partie dérivée de l'identité sociale, en ce sens qu'elle s'érige non seulement en fonction de caractéristiques idiosyncrasiques, mais aussi en fonction de caractéristiques puisées dans la dimension cognitive de l'identité sociale. Cela suppose que pour mesurer l'identité personnelle, il faut s'assurer de capter aussi la

part du collectif qu'elle inclut. Dans le cas de la première étude, cette inclusion avait été présumée sans être mesurée. Pour pallier cette lacune, nous avons donc fait appel, dans la deuxième étude, à une mesure quant à l'inclusion, dans l'identité personnelle, de la dimension groupe des travailleurs d'expérience. Mais devant l'absence de lien entre la dimension cognitive de l'identité et la privation relative personnelle, on peut se demander si cette mesure de l'identité ne reflète pas trop le poids du collectif? De fait, si la dimension groupe est trop présente dans cette échelle, le lien avec la privation relative personnelle se dilue au point de n'être plus significatif. Plutôt, on peut supposer que c'est avec la privation relative collective que se manifesterait ce lien.

D'ailleurs, cet argument relatif à la sensibilité de la mesure de l'identité dans l'émergence d'un lien avec la privation relative, a aussi été démontré antérieurement. Dans plusieurs études (Tougas, et al., 1989; 1990; Veilleux, et al., 1992), plus souvent qu'autrement, le lien entre identité sociale et privation relative collective ne s'est pas avéré significatif. Selon Abrams (1990), de tels résultats s'expliquent par la mesure trop globale de l'identité, en ce sens qu'elle inclut toutes les dimensions de l'identité (cognitive, affective et évaluative). De là le postulat ultérieur de ne cibler que la dimension cognitive de l'identité comme précurseur de la privation relative (Tougas, et al., 2002), que nous avons mis à l'épreuve dans cette thèse, précisément au niveau personnel.

En résumé, dans cette deuxième étude, l'échelle d'identité personnelle, dans sa dimension cognitive, reflète peut être une trop grande part de l'inclusion de l'élément collectif, alors que la première étude n'en tient pas suffisamment compte. Il serait donc

nécessaire, lors d'études futures, de mieux équilibrer la part du personnel et du collectif dans une telle échelle. Ainsi, cette échelle pourrait combiner la mesure de la première étude (intégration, dans l'identité personnelle, des caractéristiques associées aux travailleurs d'expérience) à celle de la deuxième étude (inclusion du groupe dans l'identité personnelle). Comme le montrent nos résultats et ceux d'études antérieures (Tougas, et al., 1989; 1990; Veilleux, et al., 1992), la précision de la mesure de l'identité est cruciale dans l'émergence du lien avec la privation relative.

Les résultats de la deuxième étude révèlent aussi des liens imprévus dans le modèle initial. En effet, des liens négatifs directs émergent entre la dimension cognitive de l'identité et les deux mécanismes de désengagement psychologique. Ce qui n'avait pas été prédit au départ. Ces résultats peuvent encore une fois s'expliquer en référence à la mesure de la dimension cognitive de l'identité personnelle. Cette dernière, comme nous l'avons souligné plus haut, met bien en valeur l'élément collectif. En ce sens, les résultats montrent que plus un travailleur d'expérience reconnaît faire partie d'un groupe, en l'occurrence celui des travailleurs d'expérience et qu'il incorpore ce groupe dans son identité, moins il remet en question la pertinence du feedback et moins il dévalue son domaine de travail. Comme si, quoique le travailleur reconnaisse que l'ensemble de son groupe est mal perçu, cette perception négative serait quelque part méritée; d'où la non utilisation d'une stratégie de désengagement. Bref, la reconnaissance de l'appartenance au groupe ne semble pas protéger l'individu au niveau de ses réactions personnelles, qui ne tente alors pas de se défendre. En fait, comme le montrent aussi les résultats, ce n'est qu'une fois l'identité collective véritablement enracinée dans l'identité personnelle (par la

voie de la privation relative personnelle) que l'individu réagit et tente de se protéger contre cette perception négative de son groupe d'appartenance.

Ces résultats imprévus sont aussi des plus intéressants puisqu'ils mettent à l'avant-plan un effet pervers de l'identité collective sur l'individu. En effet, ils suggèrent que lorsque l'identité collective d'un groupe discriminé n'est pas véritablement enracinée dans la structure personnelle, elle suscite une forme de passivité, sinon de résignation. De fait, ces résultats incitent à des recherches plus en profondeur quant à la dynamique du personnel et du collectif sur les réactions des membres de groupes discriminés. Une dynamique dont les mécanismes sous-jacents demeurent inconnus.

Si l'identité personnelle dans sa dimension cognitive, comme le montrent les résultats, n'incite pas à suivre la voie du désengagement psychologique, en revanche, le sentiment de colère exprimé par le biais de la privation relative, y conduit; du moins en partie, par le biais d'un mécanisme de discrédit. En ce sens, dans cette deuxième étude, nous faisons le point quant à l'effet modérateur ou médiateur du désengagement psychologique. En effet, les résultats ont conduit au rejet de l'hypothèse théorique d'un effet modérateur proposée par Crocker et ses collègues (1989,1993). De fait, l'analyse des données tend plutôt vers la pertinence d'un effet médiateur du désengagement psychologique, rejoignant ainsi les études empiriques sur la question (Major, et al., 1998; Schmader, et al., 2001). Cependant, si un effet médiateur a été mis en relief dans cette deuxième étude, comme nous l'avons souligné plus haut, c'est avec d'importantes nuances et sur un chemin complexe. Un chemin sur lequel l'estime de soi n'est pas

épargnée, contrairement à ce qu'avaient prédit les chercheurs (Crocker, et al., 1989, 1993, 1998; Steele, 1992, 1997). Nous en ferons la démonstration dans ce qui suit.

Les résultats de l'analyse acheminatoire confirment le rôle de la discrimination comme déclencheur du désengagement psychologique. Ainsi, c'est en raison de perceptions de discrimination et du mécontentement qui s'ensuit que ce chemin s'amorce. Mais il ne démarre que dans une seule direction, soit celle du discrédit, à savoir une remise en question du bien-fondé des commentaires que les travailleurs d'expérience reçoivent sur leur performance et leur façon d'être. De plus, ce n'est que par cette voie que se poursuit ensuite le chemin vers le second mécanisme de désengagement : la dévaluation du domaine de travail tout entier.

Ces résultats sont en concordance avec les résultats préliminaires d'une étude de Tougas et Rinfret (2002) menée auprès de policières d'une municipalité canadienne. Cette étude vise à mesurer différentes réactions possibles à la discrimination, soit par des comportements de désengagement effectif (baisse de participation au travail et de relations avec les collègues féminins) ou par une voie comportementale plus silencieuse, à savoir le désengagement psychologique. Les résultats préliminaires militent aussi en faveur d'un effet médiateur du désengagement psychologique, à certaines nuances près. En effet, seul le discrédit affiche un fort lien avec la discrimination, alors que cette dernière ne stimule pas le déclenchement d'un mécanisme de dévaluation. Plus encore, de façon similaire à nos résultats, les policières, une fois sur la route du discrédit, cheminent ensuite vers la dévaluation du domaine de travail tout entier.

Quelle conclusion pouvons-nous tirer de tels résultats? Que malgré une situation de discrimination, il est difficile d'amorcer un mécanisme de dévaluation. La dévaluation, rappelons-le, implique une réduction de la valeur d'un domaine tout entier. Plusieurs chercheurs soutiennent que cette voie royale du désengagement psychologique serait plus englobante, plus taxante aussi en termes de conséquences psychologiques et sociales (Croizet, et al., 2000; Major, 1995; Peterson, et al., 1988). Le risque étant celui d'une éventuelle exclusion de sphères d'intégration sociale hautement valorisées, comme le travail. Les résultats obtenus dans la deuxième étude, de même que les résultats préliminaires de l'étude menée auprès des policières tendent à concrétiser cette hypothèse : dans une situation de discrimination, ce n'est que le mécanisme de discrédit du feedback qui est déclenché; cette route mène ensuite à franchir un pas de plus dans le désengagement psychologique, soit celui de la dévaluation. Ainsi, plus le travailleur d'expérience éprouve de la privation relative en raison de son âge, plus il remet en question la pertinence des commentaires reçus sur sa performance au travail. Il ne s'engage pas immédiatement à rejeter tout entier la valeur de son travail. C'est l'intermédiaire du discrédit qui l'y conduit.

Dans ce même ordre d'idées, les résultats de cette deuxième étude révèlent aussi que la dévaluation est non seulement plus difficile à amorcer mais en plus, qu'elle exerce un effet négatif sur l'estime de soi, contrairement à ce qui avait été prédit. De fait, plus le travailleur d'expérience dévalue le domaine du travail, moins son estime de soi est élevée. En revanche, si la voie du discrédit n'affiche pas un effet négatif sur l'estime de soi elle ne protège pas cette dernière pour autant. Le discrédit agit plutôt comme voie

d'accès vers la dévaluation et c'est une fois ce pas franchi que le regard sur soi est miné. Le premier mécanisme conduit au second et celui-ci est, à l'évidence du lien négatif obtenu, dommageable pour l'estime de soi. Dans l'optique du postulat théorique de certains chercheurs (Croizet, et al., 2000; Major, 1995; Peterson, et al., 1988) selon lequel le discrédit peut ouvrir la voie à la dévaluation et que cette dernière serait plus taxante et englobante que le discrédit, ces résultats ne sont pas surprenants. Par contre, sur ce dernier élément, l'étude de Tougas et Rinfret (2002) affiche des résultats différents : chez les policières, c'est plutôt la remise en question de la pertinence du feed-back reçu, soit le discrédit, qui affiche un lien négatif avec l'estime de soi, alors que la dévaluation et l'estime de soi ne sont pas associées.

De telles disparités dans les résultats peuvent s'expliquer en partie par la nature de la population et par le type de variables à l'étude. Les travailleurs du domaine de la santé semblent bénéficier d'un fort appui de la population (Cohen, 2000). Les infirmier(ère)s, infirmier(ère)s auxiliaires et préposé(e)s s'inscrivent dans ces catégories de métiers et de professions à travers lesquels l'aide prodiguée à autrui attire le respect et l'appui. Peut-on en dire autant des policier(ère)s oeuvrant dans un milieu assez fermé où l'esprit de corps est fortement valorisé, un métier synonyme de surveillance et de contrôle (Beauchesne, 2001; Tremblay, 1997)?

Les différences dans les caractéristiques intrinsèques de ces professions pourraient expliquer pourquoi des travailleurs d'expérience du domaine des soins de santé paient directement le prix de la dévaluation en termes de baisse d'estime de soi. Comme nous l'avons souligné plus haut, la dévaluation implique un détachement psychologique plus

profond que le discrédit. C'est un pas de plus dans le désengagement psychologique qui risque d'exclure un individu d'une sphère importante d'intégration sociale comme le travail. Comme nos résultats le démontrent, ainsi que les résultats préliminaires de Tougas et Rinfret (2002), même une situation de discrimination ne stimule pas directement cette voie du désengagement. Ce n'est que le discrédit qui conduit vers la dévaluation. Cependant, la dévaluation assombrit l'estime de soi des travailleurs oeuvrant dans un domaine bien évalué par la société, soit les soins de santé. Ce qui n'est pas le cas pour les policières. Est-il possible que la dévaluation soit plus facile à manoeuvrer pour les policières alors que cette distanciation est loin d'assurer le salut psychologique des travailleurs d'expérience du domaine des soins de santé? La nature du regard posé par la population sur ces professions pourrait donc expliquer en partie pourquoi certains groupes de travailleurs d'expérience paient plus cher le prix de la dévaluation. Un prix d'autant plus élevé lorsque ce regard "positif" est bien ancré dans l'estime de soi au travail des infirmier(ère)s, infirmier(ère)s auxiliaires et préposé(e)s.

Enfin, le type de variables à l'étude pourrait aussi expliquer les divergences dans les résultats de ces deux études. Nous avons ciblé les réactions à la discrimination basée sur l'âge. Dans le cas de l'étude de Tougas et Rinfret (2002), il s'agit de discrimination fondée sur le sexe. Aussi, dans l'optique de combler l'une des lacunes de la première étude, nous avons opté pour une mesure de l'estime de soi spécifique au travail; à cet égard, l'étude menée auprès des policières visait une mesure de l'estime de soi globale.

Plusieurs chercheurs ont souligné l'importance de distinguer ces deux concepts qui, s'ils comportent des éléments similaires, ne sont pas interchangeables (Rosenberg,

1979; Rosenberg, et al., 1995). L'estime de soi globale fait allusion à des évaluations abstraites et hors contexte de sa personne. L'estime de soi spécifique réfère à une facette particulière du soi dans des situations et des contextes précis (Marsh, 1986). Plus important encore, une estime de soi globale élevée n'assure pas qu'une estime de soi spécifique à un contexte soit aussi élevée. D'où la pertinence, dans cette deuxième étude, d'avoir ciblé une estime de soi liée précisément au travail. Une mesure qui s'avère plus sensible au contexte à l'étude, soit la discrimination basée sur l'âge au travail. Par extension, cette mesure s'avère aussi plus sensible à capter la difficulté de dévaluer un domaine dans lequel, on peut présumer, les travailleurs d'expériences de cette étude trouvent une certaine valorisation, ne serait-ce qu'à travers le regard de la population. L'effet d'amoindrissement de leur estime de soi au travail provoqué par la dévaluation en témoigne.

Par ailleurs, il importe de préciser que, si l'estime de soi au travail n'est pas protégée par le désengagement psychologique, plus encore qu'elle en souffre directement via la dévaluation, elle demeure très élevée pour plusieurs participants à l'étude (moyenne = 6,36). Ainsi, les travailleurs d'expérience sont en général fiers de ce qu'ils sont au travail. Mais le désengagement provoque des fluctuations temporaires qui atteignent cette fierté. Ces remous pourraient être menaçants à long terme pour ces individus. De fait, selon Kernis (1993), ce n'est pas tant la nature des auto-évaluations qui pose problème, que celles-ci soient positives ou négatives, mais bien leur instabilité : "For unstable high self-esteem individuals, the goal would seem to be more stable and secure positive self-feelings" (p.169).

Les résultats de notre étude signalent non seulement des effets de remous du désengagement psychologique sur l'estime de soi au travail, mais plus encore et comme nous l'avions prédit, l'un des mécanismes de désengagement conduit directement à un désengagement effectif du travail. De fait, plus le travailleur d'expérience dévalue son domaine, plus il met sa vie personnelle en priorité. Les résultats préliminaires de l'étude de Tougas et Rinfret (2002) vont aussi dans le sens d'une mise en priorité de la vie privée.

Rappelons que plusieurs chercheurs réfèrent au concept de désidentification pour traduire le désengagement effectif. Il s'agit d'une étape où l'individu se déconnecte de manière chronique de son domaine; en fait, il s'en retire. En ce sens, il est tout à fait logique d'observer un lien direct et positif entre la dévaluation et la mise en priorité de sa vie personnelle. Tel que nous l'avions souligné plus haut, dévaluer est un pas difficile à franchir en termes de désengagement psychologique. C'est en fait la deuxième étape, suivant le discrédit, qu'entreprennent les travailleurs d'expérience dans une situation de discrimination. Franchir cette deuxième étape implique, pour certains de ces travailleurs un prix à payer en termes d'estime de soi. Mais une fois ce pas franchi, on peut supposer que ces travailleurs sont prêts à amorcer un désengagement plus intense et effectif du milieu de travail, qui se traduit dans cette étude, par un investissement marqué dans leur vie personnelle. Adoptent-ils cette stratégie pour pallier les blessures de l'estime de soi au travail ou cette stratégie est-elle tout simplement le reflet d'un véritable détachement psychologique? La question mérite d'être explorée dans des études ultérieures.

Il semble donc comme le démontrent les résultats de cette deuxième étude que le désengagement psychologique n'est pas un mécanisme de défense efficace pour l'estime de soi en situation de discrimination. En effet, le discrédit ouvre la voie à un pas plus radical de désengagement soit la dévaluation: une voie manifestement nuisible. En cela, nous avons infirmé le postulat de Crocker et ses collègues (1989, 1993), selon lequel se désengager permet de conserver intacte son estime de soi. En outre, la voie de la dévaluation condui: directement certains individus à prioriser leur vie privée et à mettre le travail en deuxième place.

Cette étude nous aura aussi permis de résoudre la question du rôle modérateur ou médiateur du désengagement psychologique. Les résultats montrent en effet que c'est ce dernier rôle qui s'est avéré concluant. Ainsi, plus le travailleur d'expérience éprouve de la privation relative, plus il chemine sur la voie du discrédit; plus il discrédite, plus cela le conduit ensuite vers la dévaluation de son domaine de travail. Cette dévaluation a pour effet d'amoinrir son estime de soi au travail. Plus encore, elle conduit à un désengagement plus intense du travail, en mettant en priorité sa vie personnelle. En élaborant cette séquence, nous avons du même coup confirmé qu'il existe une réponse différente à la privation relative que celle conduisant directement à une estime de soi amoindrie. En effet, dans la première étude, nous avons alors suggéré qu'éprouver un sentiment de privation relative a pour effet d'influencer négativement la dimension évaluative de l'identité, soit l'estime de soi. Ce postulat s'insère aussi dans le contexte des études antérieures portant sur les pistes de réponse à la privation relative.

Ainsi, au départ, Runciman (1966, 1968) a proposé que les gens réagissent aux situations de discrimination par des comportements de redressement. D'autres (Hafer & Olson, 1993; Petta, et al., 1992; Walker, 1999) ont poussé plus loin ce postulat en suggérant d'évaluer l'importance de variables, telle l'estime de soi, comme médiateur de l'effet de la privation sur les comportements. Le rationnel sous-jacent étant que ce ne sont pas tous les individus éprouvant de la privation relative qui cherchent à améliorer leur sort : dans certains cas, ce serait plutôt l'effet négatif de la privation relative sur l'estime de soi qui servirait de moteur à des actions de redressement. Plus encore, tel que l'ont suggéré Crocker et ses collègues (1989, 1993) ainsi que Steele (1992, 1997), même en situation de discrimination ce ne sont pas tous les individus dont l'estime de soi est amoindrie. En ce sens, les résultats de cette deuxième étude confirment donc qu'il existe un chemin encore plus sinueux quant aux pistes possibles de réponses à la privation relative. Ce chemin constitue une voie alternative à la séquence privation relative et baisse d'estime de soi. Non seulement ce chemin, celui du désengagement psychologique, est-il plus complexe mais il s'avère aussi, selon nos résultats, risqué en termes de bien-être psychologique.

Discussion générale

L'objectif global de cette thèse est de comprendre ce qui se passe dans une situation de discrimination fondée sur l'âge: ce qui conduit à la reconnaître et ce qui s'ensuit. Parmi nos questions initiales donc, les suivantes : pourquoi certaines personnes reconnaissent une situation de discrimination et d'autres non? Comment les personnes

qui la reconnaissent y réagissent-elles? Pour y répondre, les théories de l'identité sociale et de la privation relative sont nos points de départ. Ce faisant, nous explorons, dans toute sa complexité, le lien entre l'identité et la privation relative, à un niveau personnel.

Première étude

Ainsi, la première étude nous a permis de confirmer la pertinence de distinguer la dimension cognitive et évaluative de l'identité personnelle, dans son lien avec la privation relative. Cette distinction a été faite sur la base d'études antérieures qui suggéraient à cet effet soit a) que l'identité sociale est un précurseur de la privation relative (Abrams, 1990; Tougas, et al., 1989, 1990; Veilleux et al., 1992), soit b) que l'identité sociale est une conséquence de la privation relative (Petta, et al., 1992; Walker, 1999). Comme l'ont montré nos résultats, ces deux approches ne sont pas incompatibles, mais s'intègrent dans une seule séquence. Cette séquence rappelle l'exclusivité de la dimension cognitive de l'identité comme prédicteur de la privation relative et du même coup, l'influence de la privation relative sur la dimension évaluative de l'identité personnelle, l'estime de soi. En bref, nous avons confirmé que plus les croyances relatives aux caractéristiques des travailleurs d'expérience sont solides et bien ancrées dans l'identité personnelle d'un retraité, plus il est sensible à percevoir des disparités entre sa situation et celle d'un plus jeune travailleur. Et plus il éprouve du mécontentement face à ces disparités, plus il en souffre au niveau de son estime de soi.

En plus de scinder les différentes facettes de l'identité dans son lien avec la privation relative, notre première étude se distingue du fait qu'elle explore cette nouvelle approche, pour la première fois dans un contexte personnel. Pour mener cette exploration,

nous nous sommes appuyées sur la logique de Crocker, et al., (1993) ainsi que Reid, et al., (1996), voulant que la construction de l'identité personnelle s'inspire à la fois de caractéristiques idiosyncrasiques et de caractéristiques de groupe. Par extension, il est logique de croire que les mécanismes articulant le lien entre identité sociale et privation relative collective (Abrams, 1990; Petta, et al., 1992; Tougas, et al., 1989, 1990; Veilleux, et al., 1992; Walker, 1999) se reproduisent en partie à un niveau personnel. C'est ce que nous avons évalué et confirmé.

Aussi, cette première étude, parce qu'elle a été menée auprès de personnes nouvellement à la retraite anticipée, nous a permis de constater que des expériences négatives de fin de carrière ternissent encore la qualité de vie à la retraite. Bref, qu'un effet de transposition, de débordement semble se produire. À savoir qu'un sentiment de privation relative éprouvé durant les dernières années de travail exerce toujours un impact négatif une fois à la retraite. Ces résultats abondent dans le sens des travaux antérieurs sur la retraite (Atchley, 1993; Mutran, et al., 1997; Reitzes, et al., 1996) selon lesquels celle-ci n'est pas une étape cloisonnée. Elle serait plutôt un passage qui s'inscrit en continuité avec la vie au travail. Il serait intéressant lors d'études futures d'évaluer le facteur temps, quant à l'influence des expériences négatives de fin de carrière sur la retraite. Par exemple, à long terme, le retraité parvient-il à retrouver une satisfaction de vie et à restaurer son estime de soi? Dans l'affirmative, comment y parvient-il?

Par ailleurs, si, par cette première étude, nous avons exploré la piste de la continuité entre qualité de vie au travail et qualité de vie à la retraite, la contrepartie est qu'elle n'a pas permis de saisir sur le vif les situations de discrimination. Ce retour sur le

passé, à savoir sur des expériences antérieures de fin de carrière impose donc une certaine prudence dans l'interprétation des résultats de la première étude. En effet, le souvenir des expériences de fin de carrière, même si elles étaient récentes, n'était peut être des plus exact. En cela, cet élément est une lacune de la première étude que nous avons tenté de corriger quant aux choix de l'échantillon dans la deuxième étude.

Deuxième étude

De manière à cerner plus au présent les situations de discrimination, c'est auprès des travailleurs d'expérience du domaine de la santé que nous nous sommes tournés dans cette deuxième étude. Les questions guidant notre recherche sont, encore une fois, de savoir ce qui conduit à reconnaître la discrimination basée sur l'âge et ce qu'en sont les répercussions. Les résultats de la première étude montrent que la dimension cognitive de l'identité personnelle est un facteur prédictif de la privation relative et qu'en revanche la privation relative influence à la baisse l'estime de soi. Mais, du même coup, ces résultats imposent une investigation encore plus exhaustive du lien entre ces variables : en effet, ce ne sont pas tous les retraités ayant éprouvé un sentiment de privation relative dont l'estime de soi est secouée. Ainsi, les résultats de la première étude, combinés aux travaux de Crocker et ses collègues (1989, 1993) ainsi que Steele (1992, 1997), nous ont incité à aller plus loin dans la deuxième étude, par l'exploration du rôle du désengagement psychologique au travail.

Les résultats de cette deuxième étude confirment la pertinence d'inclure cette variable dans un modèle de prédiction et, par le fait même, permettent de résoudre la question de l'effet médiateur ou modérateur de cette même variable. De fait, ces résultats

montrent qu'il existe bel et bien une route alternative à celle menant de la privation relative à l'estime de soi. Cette route fait entrer en jeu le désengagement psychologique. Les résultats révèlent d'une part que cette stratégie n'est médiatrice de la séquence privation relative/estime de soi qu'en demi-mesure et d'autre part que cette même stratégie n'est pas efficace en termes de protection de l'estime de soi. En effet, lorsque les travailleurs d'expérience éprouvent de la privation relative, ils ne s'engagent que sur la voie du discrédit qui donne ensuite accès à la dévaluation, pour enfin amoindrir l'estime de soi au travail. En cela, nous ne confirmons qu'en partie l'hypothèse de Crocker et al. (1989, 1993) selon laquelle en situation de discrimination, le désengagement psychologique, à savoir et le discrédit et la dévaluation, serait ciblé comme stratégie de rempart. On peut dès lors se demander pourquoi la voie de la dévaluation n'est-elle pas empruntée en situation de discrimination et pourquoi coûte-t-elle en termes d'estime de soi? Comme nous l'avons souligné dans la discussion des résultats de la deuxième étude, des considérations théoriques et aussi relatives à l'échantillon pourraient entrer en jeu. Dévaluer un domaine de travail est une voie centrale et profonde de désengagement (Croizet, et al., 2000; Major, 1995; Peterson, et al., 1988). C'est un pas difficile à franchir. Une fois franchi, pour des travailleurs d'expérience dont le domaine est valorisé et respecté dans la société, en l'occurrence celui des soins de santé, il est tout à fait plausible que l'estime de soi en subisse manifestement les contrecoups. D'autant qu'il s'agit, dans ce cas, de l'estime de soi au travail.

D'ailleurs, tout comme l'intégration du désengagement psychologique dans le modèle de prédiction, la mesure plus spécifique de l'estime de soi est aussi un des

éléments qui enrichit le cadre d'évaluation de la deuxième étude. Rappelons que les travaux sur l'estime de soi soulignent l'importance de distinguer, quant à cette variable, une mesure globale d'une mesure propre à un contexte donné (Rosenberg, 1979; Rosenberg, Schooler, Schoenbach, Rosenberg, 1995). Ainsi, de la même façon que la dimension cognitive de l'identité s'est limitée au cadre de référence du travail, il est logique de cibler ce même cadre relativement à la mesure de la dimension évaluative, c'est-à-dire l'estime de soi.

Enfin, toujours en ce qui a trait aux mesures utilisées dans la deuxième étude, nous avons évalué différemment la dimension cognitive de l'identité personnelle par comparaison avec la première étude. Cela pour pallier une limite de cette dernière, où l'inclusion de la dimension groupe dans l'identité personnelle est peu prise en compte. Mais cette mesure, comme le montrent nos résultats, ne nous a pas permis de confirmer de nouveau le rôle précurseur de la dimension cognitive de l'identité personnelle sur la privation relative. Comme nous l'avons souligné plus haut, c'est à la sensibilité de la mesure de l'identité cognitive qu'on peut attribuer en partie ces résultats. Il est possible que cette échelle contienne une trop grande part de la dimension groupe des travailleurs d'expérience. La dimension personnelle y est peut-être diluée. Mais ces résultats ont l'avantage de révéler les effets pervers de la dynamique du collectif sur le personnel et incitent assurément à explorer davantage cette dernière.

En résumé, les deux études menées dans cette thèse ont permis d'approfondir le lien entre l'identité et la privation relative, à un niveau personnel et ce, dans un contexte de discrimination basée sur l'âge. Nous pouvons en conclure qu'il est pertinent de

distinguer l'apport des dimensions cognitive et évaluative de l'identité, en lien avec la privation relative. Nous pouvons aussi conclure que la discrimination mène toujours à une réaction, quelle qu'elle soit. Runciman (1966, 1968) a suggéré que cette réaction à l'insatisfaction n'était que comportementale; nos résultats révèlent qu'elle peut être aussi silencieuse. Dans un cas comme dans l'autre, elle vise à protéger l'estime de soi. Mais il appert que lorsqu'il s'agit de désengagement psychologique, l'efficacité de cette stratégie doit sérieusement être remise en question. Bien sûr, ces conclusions exigent tout de même une certaine prudence étant donné la petite taille de l'échantillon, dans la première, comme dans la deuxième étude.

Implications

La discrimination fondée sur l'âge ou âgisme constitue la toile de fond de cette thèse. Comme nous l'avons souligné en introduction, cette forme de discrimination s'appuie sur une conception stéréotypée et négative du vieillissement. L'âgisme, quoique souvent subtil et implicite, trouve tout de même de nombreuses ramifications : de plus en plus d'individus en sont l'objet et il se manifeste aussi dans plusieurs domaines. Tel est le cas pour le monde du travail et les travailleurs d'expérience. Les chercheurs ont documenté la difficulté de leur situation, par exemple en ce qui a trait à l'embauche et aux périodes de chômage : «L'embauche des travailleurs vieillissants se heurte à des barrières explicites (comme les limites d'âge dans les offres d'emploi, une pratique qui tend cependant à diminuer) et implicite (biais dans la sélection et exigence de qualifications, d'expérience et d'habiletés interpersonnelles spécifiques)»...«Compte tenu de cette discrimination à l'embauche, une mise à pied à 45 ans risque fort de se

transformer en cessation permanente d'activité, ou encore en situation d'emploi précaire ou déqualifié » (D'Amours, Deniger, Lesemann & Schragge, 1998, p.29).

Pourtant, les projections démographiques permettent de croire que l'âge moyen des travailleurs continuera à augmenter et que les travailleurs d'expérience formeront le point d'encrage de la population active. Par le fait même, il importe de s'interroger sur les conséquences de ces difficultés vécues au travail. Par exemple, quelles sont les conséquences en ce qui a trait à la rétention des travailleurs d'expérience? En ce qui a trait au transfert d'expertise? En ce qui a trait à l'adaptation à la retraite?

Ainsi, les études menées dans cette thèse montrent que la discrimination fondée sur l'âge au travail se traduit par une baisse d'estime de soi. Alternativement, elle suscite, comme le révèle la deuxième étude, un désengagement psychologique qui n'assure pas pour autant le salut psychologique. Plus encore, cette stratégie risque de conduire à un désengagement effectif. Bref, dans un cas comme dans l'autre, les répercussions peuvent être coûteuses.

D'un point de vue individuel, on peut s'interroger sur la qualité de vie à la retraite du travailleur d'expérience qui s'est désengagé en fin de carrière. Dans son modèle d'adaptation à la retraite, Atchley (1980) souligne l'importance d'une préparation éloignée (psychologique et sociale). Il s'agit d'un facteur central, selon Atchley, qui distingue un parcours de réussite de celui de l'échec. Or, le désengagement psychologique ne permet certes pas une préparation à long terme. Il s'agit d'une stratégie adoptée en réponse à une situation de discrimination. En ce sens, elle est en quelque sorte imposée par une contrainte externe qui, en plus, ne préserve qu'en partie l'estime de soi.

Bien sûr, il est plausible de croire que le travailleur d'expérience souhaite investir de plus en plus dans sa vie personnelle et qu'il effectue cette transition en douce, progressivement. Mais le désengagement psychologique ne se déroule pas dans un tel contexte. De par sa nature même, c'est une stratégie réactive à une situation difficile. La transition, dans ce cas, est plutôt brusque et précipitée. D'autant que dans un tel contexte, le risque d'assombrir le regard porté sur soi est toujours là. Or, la première étude auprès des retraités démontre que cette répercussion négative se transpose bel et bien du monde du travail à la retraite. S'agit-il d'une répercussion à long terme? Dans l'affirmative, la tendance à la retraite anticipée, jumelée à une espérance de vie de plus en plus longue ne constitue pas nécessairement un pas en avant, ni sur le plan psychologique ni sur le plan social.

De fait, les effets pervers du désengagement psychologique ne se limitent pas seulement à l'individu. Sur le plan social par exemple, comme que l'ont énoncé Croizet et, al., (2000), le piège du désengagement psychologique est celui de perpétuer les stéréotypes (sinon de confirmer leur pertinence) et de placer les individus sur une voie d'accotement, hors de sphères d'insertion sociale. Conséquemment, à long terme et comme stratégie collective, le désengagement psychologique peut avoir pour effet de priver une société d'un bassin d'expertise. Plus encore, dans le cas des travailleurs d'expérience, de faire en sorte que ceux-ci ne transfèrent pas non plus cette expertise aux plus jeunes travailleurs.

Bref, les répercussions de la discrimination et du désengagement psychologique au travail peuvent être coûteuses pour l'individu comme pour la société. Celles suivant

l'intégration des caractéristiques de son groupe dans l'identité personnelle peuvent l'être tout autant. Nous avons montré que cette intégration rend les gens plus susceptibles aux disparités quant à leur situation de travailleur d'expérience. Mais on peut aussi s'interroger sur les conséquences d'une telle intégration sur les projets de vie. Par exemple, comment se traduira l'adhésion aux caractéristiques liées au manque de motivation, à la difficulté de s'adapter aux changements ou encore à la difficulté d'apprendre, sur les projets de vie, au travail comme à la retraite? Cela peut-il vouloir dire que le travailleur d'expérience ou le retraité se limitera à ce à quoi la société les restreint, en termes de participation et d'engagement social, en raison justement des stéréotypes?

À cet effet, une étude menée par des chercheurs de l'Université Laval (Dorion, Fleury & Leclerc, 1997) auprès de plusieurs milliers de nouveaux retraités de l'État québécois montre qu'une grande part d'entre eux souhaitent demeurer actifs sur le marché du travail, par le biais de projets qui mettent à contribution leur expertise. Est-ce que ces opportunités existent à l'heure actuelle? Trop peu ou même pas du tout. Et ce ne sont pas tous les retraités qui se satisfont de projets de voyage ou de rénovation de propriétés, de jardinage et de lecture. D'autant qu'ils sont et seront de plus en plus jeunes et passeront de plus en plus de temps à la retraite. Si en plus, ils intègrent dans leur identité des croyances stéréotypées sur le vieillissement, le risque est d'abdiquer à long terme et de se contenter d'une retraite de type "retrait".

En outre, souscrire aux caractéristiques liées à son groupe d'âge ne risque-t-il pas aussi de nuire aux rapports intergénérationnels? Croire, comme personne vieillissante,

que l'on s'adapte difficilement aux nouvelles tâches et/ou qu'on est plus capable d'en apprendre de nouvelles n'a-t-il pas l'effet d'un cloisonnement qui, comme le désengagement psychologique, justifie en quelque sorte l'existence des stéréotypes âgistes et du culte de la jeunesse? À tout le moins, cela ne stimule certainement pas les rapports de coopération et de collaboration entre les générations.

Enfin, les études menées dans cette thèse montrent que la discrimination, ce qui conduit à la reconnaître et les réactions qui s'ensuivent, aussi discrètes soient-elles, ont un prix en termes d'estime de soi. Nous avons observé que pour les retraités comme pour les travailleurs d'expérience, ces routes provoquent des fluctuations, des remous sur le regard posé sur soi. Un regard qui semble en général positif. Or, comme le souligne Kernis (1993), une estime de soi instable, même si elle est élevée, constitue le noeud du problème, davantage que la question de niveau. Ainsi, Kernis souligne que les gens dont l'estime de soi est élevée mais instable, seront particulièrement vulnérables et sensibles aux commentaires, que ceux-ci soient positifs ou négatifs. En fait, ils y réagiront beaucoup plus que ceux dont l'estime de soi n'affiche pas ces modifications. Dans ce même ordre d'idées, Rosenberg (1986) poursuit en soulignant que ce sont ces perturbations à long terme qui finissent par véritablement vulnérabiliser la personne. Les études restent peu nombreuses en ce qui a trait à l'élément stabilité de l'estime de soi. Les résultats obtenus dans ces études de thèse incitent à aller plus loin dans cette direction. Le nombre de travailleurs d'expérience ira en augmentant, les stéréotypes à l'égard du vieillissement eux, ne semblent pas diminuer. Si ces travailleurs suivent la route de notre

modèle de prédiction et traversent à long terme des zones de perturbation psychologique, on peut présumer que la retraite du type «liberté 55 » ne sera pas de tout repos.

Conclusion

En introduction de cette thèse, nous avons souligné le paradoxe de la société nord-américaine quant au vieillissement : de plus en plus de personnes vieillissantes de moins en moins participantes à une société. Les stéréotypes et la discrimination fondés sur l'âge sous-tendent en partie ce paradoxe. Les études que nous avons menées révèlent que cela n'est pas sans conséquence sur la santé psychologique des travailleurs d'expérience et des retraités. L'individu en subit les contrecoups mais tout le système social également : la croyance en de tels stéréotypes (et pour ceux qui en sont l'objet et pour ceux qui les attribuent) perpétue, sinon justifie la discrimination. En cela, c'est l'expertise de tout un groupe désengagé dont la société risque de se priver, sans parler d'un déséquilibre potentiel entre les générations.

Il importe donc de revoir le regard posé sur le vieillissement et les personnes âgées mais aussi les travailleurs d'expérience et les personnes à la retraite. Question de rattraper le décalage qui se creuse entre allongement de l'espérance de vie et rétrécissement de la vie sociale.

Références

Abrams, D. (1990). Political identity: Relative deprivation, social identity and the case of Scottish nationalism. Economic and Social Research Council, Initiative Occasion, numéro 24. Social Statistics Research Unit, City University, London.

Abrams, D., Hinkle, S., & Tomlins, M. (1999). Leaving Hong Kong?: The roles of attitude, subjective norm, perceived control, social identity and relative deprivation. International Journal of Intercultural Relations, 23, 319-338.

Akyeampong, E. (1987). Les travailleurs âgés sur le marché du travail canadien. La population active. Statistique Canada, numéro 43.

Allen, J., & Pifer, A. (1993). Women on the Front Lines. Meeting the Challenge of an Aging America. Washington : The Urban Institute Press.

Arbuckle, J. L. (1996). Amos 3.6 [Computer software]. Chicago : Smallwaters Corporation.

Atchley, R.C. (1980). The Social Forces in Later Life. An Introduction to Social Gerontology. Belmont, California : Wadsworth Publishing Company.

Atchley, R.C. (1989). A continuity theory of normal aging. The Gerontologist, 2, 183-190.

Atchley, R.C. (1993). Continuity Theory and the Evolution of Activity in Later Adulthood. Dans J.R. Kelly. (ed). Activity and Aging: Staying Involved in Later Life. (pp. 5-16). Newbury Park, CA : Sage.

Avolio, B.J., Waldman, D.A., & McDaniel, M.A. (1990). Age and work performance in nonmanagerial jobs: The effects of experience and occupational type. Academy of Management Journal, 33, 407-422.

Baltes, M.M., Burgess, R., & Stewart, R.(1980). Independence and dependence in self-care behaviors in nursing home residents: An operant-observational study. International Journal of Behavioral Development, 3, 489-500.

Bariaud, F., Bourcet, C. (1998). L'estime de soi à l'adolescence. Dans M. Bolognini & Y. Prêteur (ed). Estime de soi. Perspectives développementales. (pp. 125-146). Lausanne : Delachaux et Niestlé.

Baron, M.R, Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51, 1173-1142.

Baumeister, R.F. (1993). Self-Esteem: The puzzle of low self-regard. New York : Plenum Press.

Beaton, A.M., & Tougas, F. (1997). The representation of women in management: The more, the merrier? Personality and Social Psychology, 23, 773-782.

Beauchesne, Line (2001). Être policière: une profession masculine. Montréal, Qc .: Cursus Universitaire.

Bengston, V.L., Reedy, M.N., & Gordon, C. (1985). Aging and self perceptions: Personality processes and social contexts. Dans J.E. Birren & K.W. Schaie (ed). Handbook of the psychology of aging. New York : Van Nostrand Reinhold.

- Bentler, P.M. (1992). On the fit of models to covariances and methodology. Psychological Bulletin, 112, 400-404.
- Bentler, P.M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. Psychological Bulletin, 107, 238-246.
- Bentler, P.M. & Chou, C.P. (1987). Practical issues in structural modeling. Sociological Methods and Research, 16, 78-117.
- Bentler, P.M., & Wu, E.J.C. (1995). EQS for Window's user's guide. Encino : CA: Multivariate Software.
- Blais, M.R., Vallerand, R.J., Brière, N.M., & Pelletier, L.G. (1989). Validation canadienne-française du «Satisfaction with Life-Scale». Revue canadienne des sciences du comportement, 21, 210-223.
- Bollen, K.A., & Long, J.S. (1993). Introduction. Dans K.A. Bollen & J.S. Long (ed.). Testing structural equation models. (pp. 1-9). Newbury Park : Sage Publications Ltd.
- Bollen, K. & Stine, R.A., (1993). Bootstrapping goodness-of-fit measures in structural equation modeling. Dans K. A. Bollen & J. S. Long (ed.). Testing structural equation models. (pp. 111-135). Newbury Park : Sage.
- Browne, M.V., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. Dans K. A. Bollen & J. S. Long (ed). Testing structural equation models. (pp. 136-162). Newbury Park : Sage Publishers Ltd.
- Brewer, M.B.(2001). The Social Self: On Being the Same and different at the same time. Dans M.A. Hogg & D. Abrams (ed). Intergroup Relations. (pp.245-253). Philadelphia, US : Psychology Press.

Bureau International du travail. (1997). Les jeunes, les travailleurs âgés et l'exclusion sociale: Quelques aspects du problème dans les pays du G7. Genève : Bureau de l'information publique.

Burke, P.J. (1980). The self: Measurement requirements from an interactionist perspective. Social Psychology Quarterly, 43, 18-29.

Butler, R. N. (1975). Why Survive? Being Old in America. New York : Harper & Row.

Buunk, B.P., & Janssen, P.P.M. (1992). Relative deprivation, Career Issues, and Mental Health among Men in Midlife. Journal of Vocational Behavior, 40, 338-350.

Caporeal, L.R. (1981). The paralinguistic of caregiving: Baby talk to the institutionalized aged. Journal of Personality and Social Psychology, 40, 876-884.

Campbell, J.D., & Lavalley, L. (1993). Who Am I? The role of self-concept confusion in understanding the behavior of people with low self-esteem. Dans R.F. Baumeister (ed). Self-Esteem, The Puzzle of Low Self-Regard .(pp.3-36). New York : Plenum Press.

Campbell, J.D. & Tesser, A. (1985). Self-evaluation maintenance processes in relationships. Dans S. Duck & D. Perlman (ed). Understanding personal relationships: An interdisciplinary approach. (pp.107-135). London : Sage

Cohen, Y. (2000). Profession infirmière: une histoire des soins dans les hôpitaux du Québec. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.

Commission des Droits de la personne et des Droits de la jeunesse. (1997). Rapport annuel. Montréal : Publications du Québec.

Comrey, A.L., & Lee, H.B. (1992). A first course in factor analysis. Hillsdale, NJ : Erlbaum.

Crocker, J., Blaine, B., & Luhtanen, R. (1993). Prejudice, intergroup behaviour and self-esteem: Enhancement and protection motives. Dans M.A. Hogg & D. Abrams (ed). Group motivation: Social psychological perspective. (pp. 52-67). New York : Harvester-Wheat.

Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. Psychological Review, 96, 608-630.

Crocker, J., Major, B., & Steele, C. (1998). Social stigma. Dans D. Gilbert, S.T. Fiske, & G. Lindzey (ed). Handbook of social psychology. (pp. 504-553). Boston : McGraw Hill and Oxford University Press.

Crosby, F. J. (1976). A model of egoistical relative deprivation. Psychological Review, 83, 85-117.

Crosby, F. (1982). Relative deprivation and Working Women. New York : Oxford University Press.

Croizet, J.C., & Martinot, D. (2000). (Document inédit). Stigmatisation et estime de soi. France : Université Blaise Pascal de Clermont-Ferrand.

D'Amours, M., Deniger, M-A., Leemann, F., & Shragge, É. (1998). Le chômage de longue durée des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus: expériences individuelles, stratégies d'entreprises et politiques publiques (rapport synthèse). Ste-Foy, Québec : Institut national de la recherche scientifique.

Darley, J.M., & Fazio, R.H. (1980). Expectancy confirmation processes arising in the social interaction sequence. American Psychology, 35, 867-881.

Darley, J.M., & Fazio, R.H. (1980). Expectancy confirmation processes arising in the social interaction sequence. American Psychology, 35, 867-881.

Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. Journal of Personality Assessment, 49, 71-76.

Doering, M., Rhodes, S.R., & Schuster, M. (1983). The aging worker: Research and recommendations. Beverly Hills, CA : Sage.

Dorion, M., Fleury, C., & Leclerc, D.P. (1998). Que deviennent les nouveaux retraités de l'État? (rapport de recherche). Québec : Emploi Québec

Dubé, L. & Guimond, S. (1986). Relative deprivation and social protest: The personal-group issue. Dans J.M. Olson, C.P. Herman & M.P. Zanna (ed). Relative deprivation and social comparison: The Ontario Symposium. Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum.

Elder, G.H., Jr. (1995). The life course paradigm: Social change and individual development. Dans P. Moen, G.H. Elder, Jr., & K. Luscher (ed). Examining lives in context : Perspectives on the ecology of human development. (pp. 101-139). Washington, DC : American Psychological Association.

Ellemers, N., Kortekaas, P. & Ouwerkerk, J. (1999). Self-categorisation, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity. European Journal of Social Psychology, 29, 371-389.

Estes, C.L., & Binney, E.A. (1991). The biomedicalization of aging: Dangers and dilemmas. Dans Minkler & C. Estes (ed). Critical perspective in aging: The political and moral economy of growing old. (pp. 117-134). Amityville, NY : Baywood.

Finkelstein, L.M., Burke, M.J., & Raju, N.S. (1995). Age discrimination in simulated employment contexts: An integrative analysis. Journal of Applied Psychology, 80, 652-663.

Forteza, J.A., & Prieto, J.M. (1994). Aging and work behavior. Dans H.C. Triandis, M.D. Dunnette, & L. M. Hough (ed). Handbook of industrial and organizational psychology. (pp. 447-483). Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.

Gecas, V., & Schwalbe, M.L. (1983). Beyond the looking-glass self: Social construction and efficacy-based self-esteem. Social Quarterly, 46, 77-88.

Gibbons, F.X. (1981). The social psychology of mental retardation: What's in a label? Dans S.S. Brehm, S.M. Kassin & F.X. Gibbons (ed). Developmental social psychology. (pp. 249-270). New York : Oxford University Press.

Green, M., Adelman, R., Charon, R., & Hoffman, S. (1986). Ageism in the medical encounter: An exploratory study of the doctor-elderly patient relationship. Language and Communication, 6, 113-124.

Guimond, S., & Dubé-Simard (1983). Relative deprivation theory and the Quebec nationalist movement: The cognitive-emotion distinction and the personal-group deprivation issue. Journal of Personality and Social Psychology, 44, 526-535.

Hafer, C.L. & Olson, J.M. (1993). Beliefs in a just world, discontent, and assertive actions by working women. Personality and Social Psychology Bulletin, 19, 30-38.

Harter, S. (1993). Causes and consequences of low self-esteem in children and adolescents. Dans R. F. Baumeister (ed). Self-Esteem. The puzzle of low self-regard. (pp. 87-116). New York : Plenum Press.

Hassel, B.L., & Perrewé, P.L. (1995). An examination of beliefs about older workers: Do stereotypes still exist? Journal of Organizational Behavior, 16, 457-468.

Hoelter, J.W. (1983). Factorial invariance and self-esteem: Reassessing race and sex differences. *Social forces*, 61, 834-846.

Hogg, A.A., & Abrams, D. (1988). Social identifications. London : Routledge.

Hoyle, R.H., & Panter, A.T. (1995). Writing about structural equation models. Dans R.H. Hoyle (ed). Structural equation modeling. Concepts, issues, and applications. (pp. 158-176). Thousand Oaks, CA : Sage.

Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.

Johnson, G.J., & Johnson, W.R. (2000). Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A longitudinal Analysis. The Journal of Psychology, 134 (5), 537-555.

Kelchner, Elizabeth S., (1999). Ageism's Impact and Effect on Society: Not just a Concern for the Old. Journal of Gerontological Social Work, 32 (4), 85- 100.

Kermis, M.D. (1984). The psychology of Human Aging: Theory, Research and Practice. Boston : Allyn and Bacon, Inc.

Kernis, M.H. (1993). The roles of stability and level of self-esteem in psychological functioning. Dans R. F. Baumeister (ed). Self-Esteem. The puzzle of low self-regard. (pp. 167-182).New York : Plenum Press.

Kline, R.B. (1998). Principles and practice of structural equation modeling. New York, US : The Guilford Press.

La Voix, Le réseau canadien des aînés. (1996). Issues of an Aging Workforce in a Changing Society: Cases and Comparisons (rapport synthèse). Ottawa.

La Voix, Le réseau canadien des aînés. (1997). Les travailleur (euse)s de 45 ans et plus se heurtent à des obstacles à l'emploi (rapport synthèse). Ottawa.

Laws, Glenda. (1995). Understanding ageism: Lessons from feminism and postmodernism. The Gerontologist, 35, 112-118.

Major, B. (1995). Academic performance, self-esteem, and race: The role of disidentification. Communication présentée au congrès annuel de l'Association américaine de psychologie, New York.

Major, B., Carrington, P.I., & Carnevale, P. (1984). Physical attractiveness and self-esteem: Attributions for praise from an other-sex evaluator. Personality and social psychology bulletin, 10, 43-50.

Major, B., & Crocker, J. (1993). Social stigma: The affective consequences of attributional ambiguity. Dans D.M. Mackie & D.L. Hamilton (ed). Affect, cognition, and stereotyping: Interactive process in intergroup perception. (pp.345-370). New York : Academic Press.

Major, B., & Schmader, T.(1998). Coping with stigma through psychological disengagement. Dans J.K. Swim & C. Stangor (ed). Prejudice: The target's perspective. (pp.219-241). San Diego, US : Academic Press.

Marsh, H.W. (1986). Global self-esteem: its relation to specific facets of self-concept and their importance. Journal of Personality and Social Psychology, 51, 1224-1236.

Mayrand, P. (1992). Older workers: A problem or the solution?. Dans: Textbook Authors Conference Presentations. (pp.27-33). Washington, DC.

Moen, P. (1996). A life course perspective on retirement, gender, and well-being.

Journal of Occupational Health Psychology, 1, 131-144.

Mosher-Ashley, P.M., & Ball, P. (1999). Attitudes of college students toward elderly persons and their perceptions of themselves at age 75. Educational Gerontology, 25, 89-102.

Mussen, P. (1985). Early adult antecedents of life satisfaction at age 70. Dans J. Munnichs & al. (ed.). Life span and change in gerontological perspective. (pp.45-61). Orlando, Florida : Academic Press.

Mutran, E.J., Reitzes, D.C., & Fernandez, M.E. (1997). Factors that influence attitudes toward retirement. Research on Aging, 19, 251-273.

Nuessel, Frank H., Jr. (1982). The Language of Ageism. The Gerontologist, 22, 273-275.

Olson, J.M., Roese, N.J., Neal, J., & Robertson. (1996). Issues of an Aging Workforce in a Changing Society: Cases and Comparisons. Ottawa.

Palmore, E. (1988). The Facts on aging quiz. A handbook of uses and results. New York : Springer Publishing Co.

Palmore, E. (1990). Ageism, Negative and Postive. New York : Springer Publishing Co.

Pasupathi, M., Carstensen, L.L., & Tsai, J.L. (1995). Dans L. Maluso (ed). The social psychology of interpersonal discrimination. (pp. 161-182). New York : The Guilford Press.

Peterson, B., Major, B., Cozzarelli, C., & Crocker, J. (1988). The social construction of gender differences in values. Communication présentée au congrès annuel du "Eastern Psychological Association", Buffalo, NY.

Petta, G. & Walker, I. (1992). Relative deprivation and ethnic identity. British Journal of Social Psychology, 31, 285-293.

Pharand, F., & Vézina, C. (1991). Mythes et stéréotypes liés à l'âge dans le milieu du travail. Dans Fédération des Cégeps (ed.). Actes du colloque: La carrière au mitan de la vie. Montréal : Fédération des Cégeps.

Philibert, M. (1979). Philosophical approach to gerontology. Dans J. Hendricks & C.D. Hendricks (ed). Dimensions of aging. (pp. 379-394). Cambridge, MA : Winthrop.

Porter, J. R., & Washington, R.E. (1979). Black identity and self-esteem: A review of studies of black self-concept, 1968-1978. Annual Review of Sociology, 5, 53-74.

Reid, A., & Deaux, K. (1996). Relationship between social and personal identities: Segregation or integration? Journal of Personality and Social Psychology, 71, 1084-1091.

Reitzes, D.C., Mutran, E.J. & Fernandez, M.E. (1996). Preretirement influences on post-retirement self-esteem. Journal of Gerontology Series B-Psychological Sciences & Social Sciences, 51B, S242-S249.

Rosenberg, M. (1965). Society and adolescent self-image. Princeton : University Press.

Rosenberg, M. (1986). Self-concept from middle childhood through adolescence. Dans J. Suls & A.G. Greenwald (ed). Psychological perspectives on the self. (Vol.3). Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum.

Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C., & Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-esteem: different concepts, different outcomes. American Sociological Review, 60, 141-156.

Runciman, W.G. (1966). Relative deprivation and social justice: A study of attitudes to social inequality in Twentieth-Century England. Berkeley : University of California Press.

Runciman, W.G. (1968). Problems fo research on relative deprivation. Dans H.H. Hyman & E. Singer (ed). Reading in reference group theory and research.(pp. 69-76). New York : Free Press.

Santé Canada, Division du vieillissement et des aînés (2000). Expression. Bulletin du Conseil consultatif national sur le troisième âge. Ottawa : Statistique Canada.

Sawchuk, K.A. (1999). From gloom to boom. Age, identity and target marketing. Dans M. Featherstone & , A. Wernick (ed). Images of Aging. Cultural representations of later life. (pp. 173-187). London et New York : Routledge.

Schmader, T., Major, B., & Gramzow, R.H. (2001). Coping with ethnic stereotypes in the Academic domain: perceived injustice and psychological disengagement. Journal of Social issues, 57, 93-111.

Smith, D.B.D. (1990). Human factors and aging: An overview of research needs and application opportunities. Human Factors, 32, 509-526.

Smith, P.& Gaskell, G. (1990) The social dimension in relative deprivation. Dans C. Fraser & G. Gaskell, (ed). The social psychological study of widespread beliefs. New York : Clarendon Press.

Smith, H.J., Spears, F., & Oyen, M. (1994). «People like us». The influence of personal deprivation and group membership salience on justice evaluations. Journal of Experimental Social Psychology, 30, 277-299.

Stager, S.F., Chassin, L., & Young, R.D. (1983). Determinants of self-esteem among labeled adolescents. Social psychology Quarterly, 46, 3-10.

Stagner, R. (1985). Aging in industry. Dans J.E. Birren & K.W. Schaie (ed). Handbook of the psychology of aging. (pp. 788-817). New York : Van Nostrand Reinhold.

Statistique Canada (1998). Le point sur la population active. Travailleurs âgés. (Publication No. 71005-PXB). Ottawa : Statistique Canada.

Statistique Canada (1999). Les aînés au Canada. (Publication No. 37). Ottawa : Statistique Canada.

Steele, C.M. (1992). Race and the schooling of Black Americans. The Atlantic Monthly, 68-78.

Steele, C.M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. American Psychologist, 52, 613-629.

Tajfel, H. (1978). Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations. London : Academic Press, Inc.

Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. Annual review of Psychology, 33, 1-39.

Tajfel, H., & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. Dans S. Worchel & W.G. Austin (ed). Psychology of intergroup relations. (pp. 7-24). Chicago, MI : Nelson-Hall.

Torres-Gil, F. M. (1992). The new aging. Westport, CT : Auburn House.

Tougas, F., & Beaton, A.M. (2002). Personal and group relative deprivation: Connecting the «I» to the «we». Dans I. Walker & H. Smith (ed). Relative deprivation: Specification, development, and integration. (pp. 119-136). Cambridge : University Press.

Tougas, F., Beaton, A.M., & Veilleux, F. (1991). Why women approve of affirmative action: The study of a predictive model. International Journal of Psychology, 26, 761-776.

Tougas, F., Joly, S., Beaton, A.M., & St.-Pierre, L. (1996). Reactions of Beneficiaries to Preferential Treatment: A reality check. Human Relations, 49 (4), 453-464.

Tougas, F., & Rinfret, N. (2002). Situation des policières au S.P.C.U.M. Montréal : Rapport de recherche.

Tougas, F., & Veilleux, F. (1988). The influence of identification, collective relative deprivation, and procedure of implementation on women's response to affirmative action: A causal modeling approach. Canadian Journal of Behavioural Sciences, 20, 15-28.

Tougas, F., & Veilleux, F. (1989). Who likes affirmative action: Attitudinal processes among men and women. Dans F.A. Blanchard and F.J. Crosby (eds). Affirmative action in perspective. (pp. 111-124). New York : Springer-Verlag.

Tougas, F., & Veilleux, F. (1990). The response of men to affirmative action strategies for women: The study of a predictive model. Canadian Journal of Behavioural Sciences, 22, 424-432.

Tremblay, D. (1995). L'influence de l'âgisme sur la prise de décision: la perception des cadres supérieurs. La Revue canadienne du vieillissement, 14, 465-479.

Tremblay, J-N. (1997). Le métier de policier et le management. Sainte-Foy : Les presses de l'Université Laval.

Tropp, L.R., & Wright, S.C. (1999). Ingroup identification and relative deprivation: An examination across multiple social comparisons. European Journal of Social Psychology, 29, 707-724.

Vallières, E.F., & Vallerand, R.J. (1990). Traduction et validation canadienne-française de l'échelle de l'estime de soi de Rosenberg. International Journal of Psychology, 25, 305-316.

Veilleux, F., Tougas, F., & Rinfret, N. (1992). Des citoyens en colère: Une question de privation relative et/ou d'identité sociale? Revue canadienne des Sciences du Comportement, 24, 59-70.

Waldman, D.A. & Avolio, B.J. (1986). A meta-analysis of age differences in job performances. Journal of Applied Psychology, 71, 33-38.

Walker, I. (1999). Effects of Personal and Group Relative Deprivation on Personal and Collective Self-esteem. Group Processes & Intergroup Relations, 2(4), 365-380.

Warr, P. (1994). Age and employment. Dans H. C. Triandis, M.D. Dunnette, & L. M. Hough (ed). Handbook of industrial and organizational psychology (Vol. 4). (pp. 485-550). Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press.

Wells, L.E., & Marwell, G. (1976). Self-esteem. Beverly Hill, CA : Sage.

Woo, J. (1992, December). Ex-Workers Hit Back With Age-Bias Suits. Wall Street Journal, pp. B1, B5.

Annexe I

Questionnaire de la première étude



Université d'Ottawa - University of Ottawa

École de psychologie School of Psychology

Octobre 1997,

Madame, Monsieur,

Nous tenons, en premier lieu, à vous remercier de votre collaboration à notre projet de recherche. Le grand nombre de personnes ayant répondu à notre appel sur les ondes de la radio de Radio-Canada (Émission: Par les temps qui courent) confirme la nécessité de notre étude.

Peu de données existent concernant les jeunes retraité-es et nous aimerions en connaître davantage sur ce que ces gens vivent et ressentent. Bref, par le biais de notre étude longitudinale, nous aimerions suivre votre cheminement.

Afin que ce sondage soit significatif, il est important que vos réponses soient aussi précises et franches que possible. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Ainsi, nous désirons connaître vos opinions et vos impressions telles qu'elles sont, sans référence à ce qu'elles devraient être. Il est aussi impératif de répondre individuellement aux questions. Encore une fois, ce sont "vos" opinions que nous souhaitons connaître. Vous êtes libre de refuser de répondre à certaines questions ou même au questionnaire entier. Cependant, la valeur de l'ensemble de vos réponses dépend de l'attention que vous porterez à chaque question. Nous vous demandons donc, si vous acceptez de répondre à ce questionnaire, d'essayer de répondre à toutes les questions à moins qu'il ne vous semble opportun de le faire. De cette façon, nous pourrions assurer une valeur à l'ensemble de vos réponses et de la recherche.

Vous trouverez ci-joint un questionnaire ainsi qu'une enveloppe pré-affranchie. Nous vous demandons d'y répondre en entier et de l'insérer ensuite dans l'enveloppe, puis de poster le tout. Nous tenons à vous assurer que toutes vos réponses seront strictement confidentielles. Les résultats seront rapportés de façon globale et aucun participant ou participante ne sera identifié(e). Comme il s'agit d'une étude longitudinale, nous recommuniquerons avec vous à intervalles réguliers (aux six mois).

1

Parallèlement à ce projet, nous menons également un étude spéciale, ayant pour principal objectif la validation d'une certaine échelle de mesure en psychologie. Votre participation se limitera cette fois à compléter cette échelle, que vous recevrez dans environ cinq semaines, suivant le présent envoi. Nous apprécierions grandement votre collaboration à ce projet supplémentaire dont vous trouverez un formulaire de consentement à la page suivante.

Au fur et à mesure de nos analyses de données, nous vous tiendrons au courant des résultats obtenus. Vous pouvez également nous contacter en tout temps pour nous faire part de vos commentaires à propos de cette recherche.

Encore une fois, nous vous remercions de votre précieuse collaboration.


Martine Lagacé


Francine Tougas, Ph.D.,


Roxane de la Sablonnière

École de psychologie
Université d'Ottawa
Ottawa (Ontario)
K1N 6N5
(613) 562-5800 poste 4310

Francine Tougas, Ph.D.



Université d'Ottawa • University of Ottawa

École de psychologie

School of Psychology

Formulaire de consentement
Étude spéciale

Octobre 1997

Par la présente j'accepte de participer à une étude spéciale, en complément au projet de recherche actuel. Je comprends que cette étude spéciale consiste en la validation d'une certaine échelle de mesure en psychologie. Ainsi, ma participation se limitera à répondre aux énoncés de cette échelle, qui me sera envoyée d'ici quelques semaines.

Signature _____

Nom _____

INFORMATIONS GÉNÉRALES

- **Âge:** ()
- **Sexe:** masculin: () féminin: ()
- **État civil:** marié-e () séparé-e () conjoint-e de fait ()
divorcé-e () célibataire ()
- **Scolarité du-de la participant-e:**

Formation élémentaire complétée ()
Formation secondaire complétée ()
Formation collégiale complétée ()
Formation universitaire complétée ()
Autres (spécifier)

- **Scolarité du-de la conjoint-e:**

Formation élémentaire complétée ()
Formation secondaire complétée ()
Formation collégiale complétée ()
Formation universitaire complétée ()
Autres (spécifier)

- **Occupation du-de la conjoint-e:** _____

Si le conjoint ou la conjointe est à la retraite, veuillez spécifier ses occupations: _____

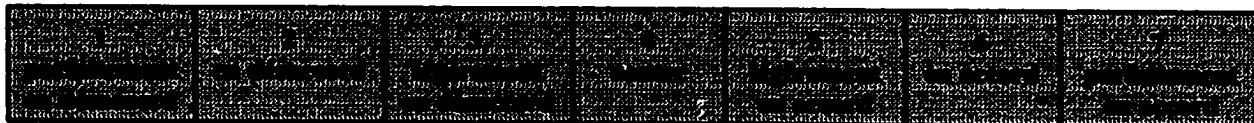
- **Depuis combien de temps êtes-vous à la retraite?:**

années _____ mois _____ jours _____

- **Quel métier ou profession exerciez-vous avant de prendre votre retraite?:** _____

Pour les questions suivantes, nous vous demandons d'indiquer jusqu'à quel point vous êtes d'accord avec chacun des énoncés. Nous vous demandons de répondre aux énoncés en fonction de l'emploi que vous occupiez avant de prendre votre retraite.

Répondez à l'aide de l'échelle suivante:



***L'expression "travailleur d'expérience" fait référence aux travailleurs et travailleuses, âgés de 45 ans et plus.**

Comme travailleur-euse d'expérience...

1. ____ J'étais moins efficace dans l'accomplissement de mes tâches.
2. ____ Je devenais moins créatif dans l'accomplissement de mes tâches.
3. ____ J'accomplissais mon travail avec un plus grand sens des responsabilités.
4. ____ Je ne possédais pas les qualifications nécessaires pour accomplir mes tâches.
5. ____ J'apprenais plus lentement de nouvelles tâches.
6. ____ J'éprouvais de la difficulté à apprendre de nouvelles tâches.
7. ____ Je n'étais plus motivée à accomplir mes tâches.
8. ____ Je manifestais moins de souplesse et moins de flexibilité
9. ____ Je n'avais pas d'intérêt dans la formation ou le recyclage.
10. ____ Ma performance n'était pas diminuée, elle était même augmentée.
11. ____ J'avais de la difficulté à m'adapter au changement.
12. ____ J'exerçais mon travail avec une meilleure capacité de synthèse.

Pour les questions suivantes, nous vous demandons de comparer votre situation personnelle de travailleur-euse d'expérience à celle des jeunes travailleurs-euses.

***L'expression travailleurs-euses d'expérience fait référence aux travailleurs et travailleuses, âgé-es de 45 ans et plus.**

Veillez répondre en vous servant de l'échelle suivante:

1 pas du tout	2 très peu	3 peu	4 ni peu ni beaucoup	5 assez	6 très	7 tout à fait
-------------------------	----------------------	-----------------	-----------------------------------	-------------------	------------------	-------------------------

1 _____ Avant de prendre votre retraite, aviez-vous l'impression d'être moins apprécié-e que les plus jeunes?

1a _____ Par rapport à cette situation, à quel point étiez-vous satisfait-e?

2 _____ Avant de prendre votre retraite, aviez-vous l'impression que votre travail était moins bien évalué que celui des plus jeunes?

2a _____ Par rapport à cette situation, à quel point étiez-vous satisfait-e?

3 _____ Avant de prendre votre retraite, aviez-vous l'impression que vous aviez moins de chances que les jeunes d'avancer dans votre carrière?

3a _____ Par rapport à cette situation, à quel point étiez-vous satisfait-e?

4 _____ Avant de prendre votre retraite, vous-a-t-on fait sentir qu'il fallait céder votre place aux plus jeunes?

4 _____ Par rapport à cette situation, à quel point étiez-vous satisfait-e?

Dans la partie qui suit, nous vous demandons d'indiquer jusqu'à quel point vous êtes en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés.

Veillez répondre en vous servant de l'échelle suivante:

1 pas du tout	2 très peu	3 peu	4 ni peu ni beaucoup	5 assez	6 très	7 tout à fait
--------------------------------	-----------------------------	------------------------	---	--------------------------	-------------------------	--------------------------------

1. _____ J'ai l'impression d'être une personne de valeur,
à tout le moins de valeur égale aux autres.
2. _____ Je crois que je possède un certain nombre de bonnes qualités.
3. _____ De façon générale, j'ai tendance à croire que je suis un(e) raté(e).
4. _____ Je me sens aussi compétent-e que les autres.
5. _____ J'ai peu de choses de quoi être fier (ère).
6. _____ J'adopte une attitude positive face à ma personne.
7. _____ Globalement, je suis satisfait-e d'être ce que je suis.
8. _____ J'aimerais avoir plus de respect pour moi-même.
9. _____ À certains moments, je me sens tout-à-fait inutile.
10. _____ À certains moments, je pense que je ne vauds rien.

Répondez aux questions suivantes en vous servant de l'échelle ci-dessous.

1 pas du tout	2 très peu	3 peu	4 ni peu ni beaucoup	5 assez	6 très	7 tout à fait
-------------------------	----------------------	-----------------	-----------------------------------	-------------------	------------------	-------------------------

- 1 ____ À quel point êtes-vous satisfait-e de votre vie depuis la retraite?
- 2 ____ À quel point êtes-vous satisfait-e de votre décision de prendre votre retraite?
- 3 ____ À quel point vous sentez-vous à l'aise dans votre nouveau rôle de "retraité-e"?
- 4 ____ À quel point êtes-vous confiant-e d'atteindre les objectifs que vous vous étiez fixés au moment de la retraite?
- 5 ____ Si vous vivez en couple: à quel point vivre en couple facilite votre adaptation à la retraite?

Annexe II

Questionnaire de la deuxième étude



Université d'Ottawa • University of Ottawa

École de psychologie School of Psychology

avril 2002

Madame, Monsieur,

Nous, Francine Tougas et Martine Lagacé, sommes une équipe de chercheuses dans le domaine de la psychologie sociale à l'Université d'Ottawa. Nous menons actuellement une étude sur le vieillissement de la population active ainsi que sur la situation psychologique des travailleuses et travailleurs d'expérience (travailleurs de 45 ans et plus).

Peu de données existent concernant les travailleurs d'expérience dont vous faites partie. Par exemple, êtes-vous heureux et satisfait au travail? Quelles sont vos principales inquiétudes? Songez-vous à la retraite? Ainsi, l'étude que nous menons avec l'appui de la Direction des ressources humaines de votre établissement, vise à en connaître davantage sur ce que vous ressentez comme travailleur d'expérience.

Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Nous désirons connaître vos opinions et vos impressions telles qu'elles sont, sans référence à ce qu'elles devraient être. Afin que les résultats de cette étude soient révélateurs, il est important que vos réponses soient aussi précises et franches que possibles.

Nous tenons à vous assurer que toutes vos réponses seront strictement anonymes et confidentielles. Les résultats seront regroupés et aucun participant ne sera identifié. Seules nous aurons l'accès aux données, qui seront conservées sous clef dans le laboratoire de recherche. Les données seront transcrites sur ordinateur et conservées pendant cinq ans.

Vous trouverez ci-joint le questionnaire ainsi qu'une enveloppe pré-affranchie. Nous vous demandons d'y répondre en entier, de l'insérer ensuite dans l'enveloppe pré-affranchie et de poster le tout.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec un des responsables de l'étude. Pour tout renseignement ou toute plainte concernant la conduite éthique de l'étude, vous pouvez vous adresser au Comité d'éthique de la recherche de l'Université d'Ottawa, aux soins du Responsable de la déontologie en recherche, 30, rue Stewart, pièce 301, (613) 562-5800, poste 1787.

145, rue Jean-Jacques-Lussier C.P. 450, Succ. A
Ottawa (Ontario) K1N 6N5 Canada

145 Jean-Jacques Lussier St., P.O. Box 450, Stn. A
Ottawa, Ontario K1N 6N5 Canada

(613) 562-5799 • Téléc./Fax (613) 562-5147

Questionnaire sur la situation des travailleurs d'expérience dans les CHSLD de l'Outaouais

Profil professionnel

Nombre d'années de service _____

Catégorie de travail

- Infirmier/infirmière
Infirmier/infirmière auxiliaire
Préposé(e) aux bénéficiaires
Autre (préciser) _____

Profil académique

Secondaire non complété

Diplôme d'études secondaires

Formation collégiale
(Précisez le nombre d'années et la
discipline)

Formation universitaire
(Précisez le nombre d'années et la
discipline)

Autre
(Précisez le nombre d'années et la
discipline)

Profil socio-démographique

Âge _____

Sexe

Homme

Femme

État civil

Marié(e)

Union libre

Divorcé(e)

Séparé(e)

Célibataire

Ce questionnaire est imprimé recto-verso

Les travailleurs âgés de 45 ans et plus représentent une portion très importante de la population active. À tel point que l'on réfère maintenant à eux comme le **groupe des travailleurs d'expérience**. Un groupe différent de celui des jeunes travailleurs.

Dans la partie qui suit, nous vous demandons de répondre aux questions en réfléchissant au groupe des travailleurs d'expérience (c'est-à-dire à ceux et celles qui sont âgés de 45 ans et plus).

Nous vous demandons de vous servir de l'échelle qui suit en indiquant pour chaque question, jusqu'à quel point vous êtes en accord ou en désaccord.

Par exemple, si vous êtes très convaincu de l'énoncé suivant:

"Les travailleurs d'expérience sont souvent absents".

Vous indiquez votre réponse comme suit:

___ 7 ___

parfaitement en désaccord	en désaccord	légèrement en désaccord	neutre	légèrement en accord	en accord	parfaitement en accord
1	2	3	4	5	6	7

Les travailleurs d'expérience...

- 1. S'adaptent difficilement aux changements technologiques _____
- 2. Sont efficaces _____
- 3. Sont souvent absents _____
- 4. Sont ponctuels _____
- 5. Sont loyaux _____
- 6. Sont démotivés _____
- 7. Ont le sens des responsabilités _____
- 8. Sont qualifiés _____
- 9. Sont minutieux _____
- 10. Sont lents à apprendre de nouvelles tâches _____
- 11. Sont rigides dans leurs idées _____
- 12. N'ont pas d'intérêt pour la formation et/ou le perfectionnement _____

Nous appartenons tous à différents groupes sociaux. Certains de ces groupes sont particulièrement importants pour nous. Dans la partie qui suit, nous vous demandons à quel point le groupe des travailleurs d'expérience (ceux et celles qui sont âgés de 45 et plus) est important pour vous.

Nous vous demandons de vous servir de l'échelle qui suit en indiquant pour chaque question, jusqu'à quel point vous êtes en accord ou en désaccord.

parfaitement en désaccord 1	en désaccord 2	légèrement en désaccord 3	neutre 4	légèrement en accord 5	en accord 6	parfaitement en accord 7
--------------------------------	-------------------	------------------------------	-------------	---------------------------	----------------	-----------------------------

Personnellement...

- 1. Je retrouve un peu de ce que je suis dans les travailleurs d'expérience _____
- 2. Je me définis comme un travailleur d'expérience _____
- 3. J'ai beaucoup de choses en commun avec les travailleurs d'expérience _____
- 4. En général, ma façon de travailler est bien semblable à celle des travailleurs d'expérience _____
- 5. C'est important pour moi de savoir ce que les gens pensent des travailleurs d'expérience _____

Dans la partie suivante, nous vous demandons de répondre aux questions en réfléchissant à la façon dont vous vous sentez comme travailleur d'expérience.

Nous vous demandons de vous servir de l'échelle qui suit en indiquant pour chaque question, jusqu'à quel point vous êtes en accord ou en désaccord.

parfaitement en désaccord 1	en désaccord 2	légèrement en désaccord 3	neutre 4	légèrement en accord 5	en accord 6	parfaitement en accord 7
--------------------------------	-------------------	------------------------------	-------------	---------------------------	----------------	-----------------------------

1. J'ai l'impression que je vau~~x~~ quelque chose, autant que les autres _____
2. Je crois que j'ai beaucoup de bonnes qualités _____
3. De façon générale, j'ai tendance à croire que je suis un(e) bon(ne) à rien _____
4. Je me sens aussi compétent(e) que les autres _____
5. Il y a peu de choses dont je suis fier (fière) _____
6. J'ai une attitude positive face à moi-même _____
7. En général, je suis satisfait(e) d'être ce que je suis _____
8. Je n'ai pas beaucoup de respect pour moi-même _____
9. À certains moments, je me sens complètement inutile _____
10. À certains moments, je pense que je ne vau~~x~~ rien _____

Dans la partie qui suit, nous vous demandons de répondre aux questions en réfléchissant à votre situation de travail.

Nous vous demandons de vous servir de l'échelle qui suit en indiquant pour chaque question, jusqu'à quel point vous êtes en accord ou en désaccord.

parfaitement en désaccord	en désaccord	légèrement en désaccord	neutre	légèrement en accord	en accord	parfaitement en accord
1	2	3	4	5	6	7

1. Avez-vous l'impression d'être moins respecté(e) que les plus jeunes travailleurs? _____

1a. Par rapport à cette situation, à quel point êtes-vous satisfait(e)? _____

2. Avez-vous l'impression que votre expertise n'est pas aussi bien reconnue que celle des plus jeunes travailleurs? _____

2a. Par rapport à cette situation, à quel point êtes-vous satisfait(e)? _____

3. Avez-vous l'impression que les gens remettent plus en question votre façon de travailler que celle des plus jeunes travailleurs? _____

3a. Par rapport à cette situation, à quel point êtes-vous satisfait(e)? _____

4. Avez-vous parfois l'impression que l'on vous fait sentir qu'il faut céder votre place aux plus jeunes travailleurs? _____

4a. Par rapport à cette situation, à quel point êtes-vous satisfait(e)? _____

parfaitement en désaccord 1	en désaccord 2	légèrement en désaccord 3	neutre 4	légèrement en accord 5	en accord 6	parfaitement en accord 7
-----------------------------------	----------------------	---------------------------------	-------------	------------------------------	----------------	--------------------------------

5. Avez-vous l'impression que les gens remettent plus en question vos valeurs de travail parce que vous êtes un travailleur d'expérience?

5a. Par rapport à cette situation, à quel point êtes-vous satisfait(e)?

6. Avez-vous l'impression d'être mis(e) de côté de certaines activités parce que vous êtes un travailleur d'expérience?

6a. Par rapport à cette situation, à quel point êtes-vous satisfait(e)?

7. Comparativement aux plus jeunes travailleurs, avez-vous l'impression que l'on sous-estime votre capacité d'adaptation aux changements?

7a. Par rapport à cette situation, à quel point êtes-vous satisfait(e)?

8. Avez-vous l'impression d'être traité(e) de la même façon que les plus jeunes travailleurs?

8a. Par rapport à cette situation, à quel point êtes-vous satisfait(e)?

Dans la partie qui suit, nous vous demandons de répondre aux questions en réfléchissant à la place et au rôle qu'occupe le travail dans votre vie. Nous vous demandons de vous servir de l'échelle qui suit en indiquant pour chaque question, jusqu'à quel point vous êtes en accord ou en désaccord.

parfaitement en désaccord	en désaccord	légèrement en désaccord	neutre	légèrement en accord	en accord	parfaitement en accord
1	2	3	4	5	6	7

1. Être un travailleur efficace est un aspect important de l'image que j'ai de moi-même _____
2. Faire un bon travail me satisfait parce que j'ai l'impression d'accomplir quelque chose _____
3. Je trouve mon travail très ennuyeux et je n'ai pas l'impression de m'y épanouir _____
4. M'investir dans mon travail est important pour l'image que j'ai de moi-même _____
5. J'apprécie mon travail car il me permet de me développer en tant que personne _____
6. Être bon(ne) au travail est un aspect important de l'image que j'ai de moi-même _____
7. Être apprécié (e) de mes collègues de travail ne fait pas partie de mes critères de réussite dans la vie _____
8. Être apprécié(e) de mes patrons est un critère important de ma satisfaction personnelle _____
9. Réussir dans mon travail n'est pas parmi les choses les plus importantes dans ma vie _____
11. Ce n'est pas dans mon travail que je donne le meilleur de moi-même _____
12. Que je sois bon(ne) ou pas selon les critères de travail d'infirmier ou de préposé ne me dérange pas _____

Pour les questions qui suivent, nous vous demandons de répondre en réfléchissant à la façon dont on vous traite dans votre milieu de travail.

Nous vous demandons de vous servir de l'échelle qui suit en indiquant pour chaque question, jusqu'à quel point vous êtes en accord ou en désaccord.

parfaitement en désaccord 1	en désaccord 2	légèrement en désaccord 3	neutre 4	légèrement en accord 5	en accord 6	parfaitement en accord 7
-----------------------------------	----------------------	---------------------------------	-------------	------------------------------	----------------	--------------------------------

1. Le feed-back que je reçois de mes patrons sur mon travail rend justice à mes capacités _____
2. Les attitudes de mes patrons à mon égard reflètent l'image positive que j'ai de moi-même _____
3. Les jugements de mes patrons reflètent bien ce que je suis _____
4. Les attitudes de mes collègues à mon égard sont biaisées et discriminatoires _____
5. Les jugements que mes collègues portent sur mon travail sont biaisés et discriminatoires _____
6. En général, le feed-back que je reçois sur mon travail ne me dit rien sur ce que je suis capable de faire _____
7. Je me sens bien lorsque j'obtiens de bons commentaires sur le travail que je fais _____
8. Aucun commentaire ne changera mon opinion concernant ce que je pense de mes capacités de travailleur _____
9. Mes patrons évaluent mon travail de façon juste et équitable _____
10. Le feed-back que je reçois de mes collègues ne me dit rien sur mes compétences _____

Dans la partie qui suit, nous vous demandons de répondre aux questions en réfléchissant à la fois à votre vie personnelle.

Nous vous demandons de vous servir de l'échelle qui suit en indiquant pour chaque question, jusqu'à quel point vous êtes en accord ou en désaccord.

parfaitement en désaccord	en désaccord	légèrement en désaccord	neutre	légèrement en accord	en accord	parfaitement en accord
1	2	3	4	5	6	7

1. Je veux consacrer plus de temps à ma vie personnelle _____
2. Je réviser constamment à la hausse mes objectifs de réussite personnelle _____
3. Je veux passer plus de temps avec ma famille _____
4. Je veux consacrer plus de temps à ma vie sociale _____
5. Je veux réduire mon horaire de travail _____
6. Je souhaite retourner aux études simplement pour le plaisir _____
7. J'aimerais prendre une retraite anticipée _____
8. Parmi mes priorités de vie, ma vie personnelle occupe la première place _____

Commentaires généraux