

UCL

Université
catholique
de Louvain

Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation (PSP)

Manipulation expérimentale de l'âgisme sur des attributs de travail et de bien-être des travailleurs : Une étude en regard des théories de la perspective temporelle future professionnelle, de la gestion des âges et de l'identification organisationnelle.

Mémoire réalisé par
François Briot

Promoteur(s)
Donatienne Desmette

Année académique 2018-2019
**Master en sciences psychologiques, à finalité spécialisée
(Psychologie du travail et des organisations)**

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier les personnes ayant participé de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire.

Merci à ma promotrice Madame Donatienne Desmette pour ses précieux conseils. Ils m'auront permis tout au long de ce mémoire de repousser mes limites et de mener à bien ce travail. Ses indications m'auront montré l'importance d'un travail d'une telle envergure et la rigueur qu'il fallait y apporter.

Je voudrais également remercier mes amis qui m'auront aidé et conseillé dans la réalisation de ce travail, ils m'auront permis d'être plus serein tout au long de mon parcours.

Pour finir je désirerais remercier ma famille pour son aide inestimable à tous niveaux, m'ayant permis de mener ce travail à bien.

Table des matières

INTRODUCTION GÉNÉRALE	7
PARTIE THEORIQUE	12
CHAPITRE 1 : le vieillissement et l'âgisme	12
1.1. <i>Introduction.....</i>	12
1.2. <i>Le vieillissement</i>	12
1.3. <i>L'âgisme : méta-stéréotypes et discrimination.....</i>	13
1.3.1. <i>Les stéréotypes et les méta-stéréotypes : définition et conséquences</i>	14
1.3.2. <i>La discrimination : définition et conséquences.....</i>	15
CHAPITRE 2 : Perspective temporelle future et perspective temporelle future professionnelle.....	17
2.1. <i>Introduction.....</i>	17
2.2. <i>Les théories life-span.....</i>	17
2.3. <i>La perspective future temporelle (FTP)</i>	18
2.4. <i>La perspective future temporelle professionnelle (OFTP)</i>	19
CHAPITRE 3 : Travail et Bien-être	22
3.1. <i>Introduction</i>	22
3.2. <i>La dimension " Travail"</i>	22
3.2.1 <i>Le bridge employment</i>	22
3.2.2. <i>L'intention de retraite</i>	24
3.3. <i>La dimension « Bien-Être »</i>	26
3.3.1 <i>La satisfaction au travail</i>	26
3.3.2 <i>Le burnout/l'épuisement.....</i>	28
CHAPITRE 4 : Identification organisationnelle et gestion des âges	31
4.1. <i>Introduction</i>	31
4.2. <i>L'identification organisationnelle.....</i>	31
4.2.1 <i>L'identification sociale</i>	31
4.2.2 <i>L'identification organisationnelle.....</i>	32
4.3. <i>La gestion des âges.....</i>	35
Chapitre 5 : Développement des hypothèses	37
5.1. <i>L'hypothèse de l'âgisme et ses conséquences</i>	37
5.2. <i>L'hypothèse de l'OFTP et ses conséquences</i>	38
5.3. <i>Les hypothèses de médiations</i>	41

5.4. Les hypothèses de modération de l'identification organisationnelle et de la gestion des âges	44
PARTIE EMPIRIQUE	47
CHAPITRE 6 : la méthodologie.....	47
6.1. La procédure générale	47
6.2. Le questionnaire	48
6.3. Les mesures	49
6.3.1 Les variables socio-démographiques	49
6.3.2 L'identification organisationnelle.....	49
6.3.3 L'âgisme (méta-stéréotypes et discrimination).....	50
6.3.4 La gestion des âges	51
6.3.5 La perspective temporelle future professionnelle (OFTP)	51
6.3.6 L'épuisement.....	52
6.3.7. La satisfaction au travail.....	52
6.3.8 Le bridge employment	52
6.3.9 L'intention de quitter.....	53
6.4. Les participants	53
CHAPITRE 7 : l'analyse des résultats.....	55
7.1. Le traitement de la base de données	55
7.2. Les analyses préalables.....	55
7.2.1. L'analyse factorielle.....	55
7.2.2 Conditions préalables à la réalisation des analyses générales	61
7.3 La corrélation entre variables	62
7.4. La vérification des hypothèses	65
7.4.1. Lien âgisme-OFTP.....	65
7.4.2. Les liens OFTP – conséquences.....	67
7.4.3. L'analyse des médiations.....	70
7.4.5. L'analyse des modérations	76
DISCUSSION GENERALE	78
1. Introduction	78
2. Discussion sur les résultats	78
2.1 Interprétation du lien de l'âgisme envers l'OFTP	78
2.2 Interprétation des liens OFTP et conséquences.....	79
2.3 Interprétation des médiations	80
2.4 Interprétation des modérations	83
3. Limites de la recherche	84

5. Implications théoriques et pratiques	87
CONCLUSION	89
BIBLIOGRAPHIE	92
ANNEXE	100

INTRODUCTION GÉNÉRALE

La force de travail actuelle est en train de vieillir. Effectivement, la croissance du nombre de personnes âgées de 55 ans et plus en Europe est évaluée à plus de 10% entre 2005 et 2010 et à 15% entre 2010 et 2030. D'autres projections présentes notamment dans les recherches de Williams & Nussbaum (2001, cités dans Rupp & Vodanovich, 2014) avancent que 39.1% de la force de travail sera au-dessus des 55 ans en 2020. Cette évolution démographique implique que les entreprises auront de plus en plus à compter avec les connaissances, les compétences et les efforts des travailleurs âgés (Schalk, Van der Heijden & van Veldhoven, 2008).

Dans ce contexte démographique, l'évidence de la discrimination envers les travailleurs âgés est nette (Wilson & Kan, 2006 cités dans Malinen & Johnston, 2013). Cette discrimination appelée âgisme est selon la définition de Gibson & al. (2010), l'exclusion d'un employé de tout type de décision d'emploi, basée seulement sur l'âge calendrier de la personne. Pigram (1993) parle de l'âgisme comme de préjugés et de stéréotypes envers les travailleurs âgés. Selon Palmore (1999, cité dans Marcus, Rupp & Stephen, 2006) ce phénomène comprend des préjugés, de la discrimination et des attitudes envers les travailleurs âgés et donc une dimension tant cognitive qu'affective.

Différentes études et chiffres illustrent l'intensité de ce phénomène dans la société d'aujourd'hui et ses conséquences possibles. Par exemple dans son étude, Palmore (2001) démontre que l'âgisme est répandu et fréquent parmi la majorité des répondants de son étude. L'étude de Palmore (2001) rapporte que 77% des personnes ayant participé à son étude auraient vécu un ou plusieurs incidents en rapport avec l'âgisme. Plus de la moitié des personnes approchées ont signifié avoir vécu ces situations plus d'une fois.

De plus, ce phénomène semble présenter un certain nombre de conséquences négatives que ce soit pour le travailleur ou l'employeur. Les impacts négatifs de l'âgisme sur des dimensions se rapportant au bien-être du travailleur sont claires. Il mène à une série de problèmes tels qu'un plus bas sentiment d'auto-efficacité, une diminution de la performance et à des problèmes cardio-vasculaires (Levy, 1996 cité dans Rupp et al., 2006). La perception d'une discrimination liée à l'âge a également un effet négatif sur la satisfaction au travail ainsi que sur l'engagement et l'identification à son travail (Snape & Redmanc, 2003). Ce phénomène a également des conséquences importantes sur l'intention de continuer à travailler ou non. Faire partie d'un groupe stigmatisé dans un milieu de travail avec une identité sociale négative reliée à ce groupe peut mener le travailleur à quitter la force de travail pour ne plus avoir à subir de stigmatisation (Desmette & Gaillard, 2008), entravant son intention de continuer à travailler (bridge employment). Outre les conséquences pour l'employé, l'employeur et la société dans son ensemble semblent ainsi aussi impactés. Effectivement, selon Tillsely et Taylor (2001, cités dans Posthuma & Campion, 2009), lorsque le manager est confronté aux influences négatives des stéréotypes à propos du travailleur âgé, il perd l'opportunité de garder certains savoirs, certaines capacités que l'employé a pu développer durant les différentes années de sa carrière. Selon Walker (1999, cité dans Posthuma & Campion, 2009) Pour la société, il est également important de conserver des travailleurs en fin de carrière afin de réduire l'écart et de maintenir une contribution financière à notre système de retraite.

Face à ces conséquences négatives pour les travailleurs âgés et pour l'organisation, de plus en plus de recherches sur l'âgisme se mettent en place (Posthuma & Campion, 2009).

Cependant, Dennis (1988, cité dans Posthuma & Campion, 2009) souligne que peu d'actions sont menées pour prévenir la discrimination basée sur l'âge par rapport aux actions relatives à la discrimination sur la race ou le genre par exemple. De plus, selon Duncan (2001, cité dans Posthuma & Campion, 2009), cette situation est préoccupante d'autant

plus que ces stéréotypes sur les travailleurs âgés sont susceptibles d'affecter chacun d'entre nous, et pas seulement les membres d'une race ou d'un sexe en particulier.

Le but de ce mémoire sera donc d'étudier de quelle manière l'âgisme influence (directement ou indirectement à travers l'OFTP) des variables d'intérêt telles que la satisfaction au travail et l'épuisement (bien-être) ou encore le bridge employment et l'intention de quitter (travail). Il s'agira également de mesurer l'impact respectif de l'identification organisationnelle et de la gestion des âges sur ce lien entre l'âgisme et les dimensions bien-être/ travail. Par le biais de ces deux modérateurs (identification organisationnelle et gestion des âges), l'intérêt de ce mémoire sera donc d'imaginer une solution pour contrer les effets négatifs présumés de l'âgisme afin d'influencer positivement les dimensions ciblées. Pour ce faire, les investigations présentées dans ce mémoire seront basées sur un modèle de référence à savoir celui de Bal et al. (2015). Cette recherche sera mentionnée à de nombreuses reprises tant pour la reprise de la même structure de modèle théorique que pour ses références de littérature sur les sujets s'y rapportant. Les uniques changements par rapport au modèle de référence sont des rajouts supplémentaires de variables dépendantes ainsi que la proposition de modérateurs différents. Effectivement le modèle de Bal et al. (2015) investigate la question des méta-stéréotypes et stéréotypes liés à l'âge sur l'intention de quitter tout en positionnant l'OFTP en tant que médiateur. En plus de ce lien médié, Bal et al. (2015) ont proposé la catégorisation personnelle comme médiateur du lien entre les méta-stéréotypes et stéréotypes liés à l'âge et l'OFTP. La structure proposée de ce modèle sera comme mentionnée précédemment reprise dans ce mémoire.

Ce mémoire comportera dès lors deux parties, une partie théorique et une partie statistique.

La première partie, la partie théorique est conçue à partir d'une revue de la littérature permettant d'aborder les différentes variables de ce modèle et les concepts théoriques s'y référant.

Le premier chapitre abordera le sujet du vieillissement et de l'âgisme. Il s'agira de déterminer ce qu'est le vieillissement mais aussi la notion d'âge en elle-même. Par la suite, le concept d'âgisme sera détaillé en y incluant ses deux composantes à savoir les méta-stéréotypes et la discrimination ainsi que le cas échéant les antécédents et les conséquences en découlant.

Le second chapitre se rapportera à la notion de perspective temporelle future professionnelle avec les trois dimensions qui la composent.

Le troisième chapitre présentera les variables dépendantes étudiées et les deux dimensions choisies. La première dimension liée au travail sera abordée avec des concepts tels que le bridge employment ou encore l'intention de quitter. La deuxième dimension reprendra des variables liées au bien-être du travailleur à savoir sa satisfaction au travail mais aussi l'épuisement rapporté par celui-ci. L'objectif de ce chapitre sera de présenter non seulement les concepts en eux même mais aussi les conséquences de l'âgisme et de l'OFTP sur ces deux dimensions.

Le quatrième chapitre présentera les deux modérateurs sélectionnés dans ce mémoire à savoir l'identification organisationnelle et la gestion des âges et leurs impacts sur les potentielles conséquences de l'âgisme.

Le cinquième et dernier chapitre de la partie théorique mettra en lien les différentes variables dans différentes hypothèses menées dans cette étude.

La deuxième partie du mémoire reprendra les analyses statistiques réalisées et relatives aux différentes hypothèses posées dans la partie précédente.

Le sixième chapitre définira la procédure générale utilisée afin de démontrer la méthodologie suivie dans le cadre de ce mémoire.

Le septième chapitre présentera les différentes mesures et les questionnaires utilisés pour chaque variable du modèle général.

Le huitième chapitre détaillera la composition de l'échantillon ayant participé au recensement des données.

Le neuvième chapitre comprendra les différentes analyses statistiques réalisées sur les relations existantes entre les variables.

Pour terminer ce mémoire, une dernière partie de discussion est présentée sur les résultats obtenus en lien avec la théorie mais aussi les limites, les pistes futures mais aussi les implications pratiques et théoriques.

PARTIE THEORIQUE

CHAPITRE 1 : le vieillissement et l'âgisme

1.1.Introduction

Ce chapitre s'intéressera au vieillissement et à la conception d'âgisme en découlant. Tout d'abord, le vieillissement sera défini et contextualisé afin de comprendre ce phénomène mais également de pouvoir situer l'âge auquel un travailleur est considéré comme « âgé ». Par la suite, le point de l'âgisme sera abordé. Deux composantes de l'âgisme seront énoncées avec en premier lieu les méta-stéréotypes et en second lieu la discrimination. L'objectif sera de comprendre les antécédents et les conséquences de ces phénomènes de société.

1.2.Le vieillissement

Différentes conceptions du vieillissement existent dans la littérature dont voici quelques exemples. Une première conception fait référence à des changements qui se passent au point de vue biologique, psychologique et au niveau du fonctionnement social à travers le temps. Ces changements affectent chaque personne au point de vue organisationnel, sociétal et personnel (De lang et al, 2006 cités dans Kooij et al., 2008). De lang et al. (2006, cités par Kooij et al., 2008) ont mis en lumière de manière différente l'opérationnalisation complexe de vieillir plus précisément au travail, en se basant sur une conceptualisation différente de l'âge en lui-même en fonction du changement vécu. Vieillir au travail serait caractérisé par plusieurs choses selon Sterns & Doverspike (1989, cités par Kooij et al., 2008) : l'âge chronologique (l'âge calendrier), l'âge fonctionnel (la performance du travailleur, son habilité cognitive et sa santé physique variant selon l'âge), l'âge psychologique (soit la perception personnelle et la perception sociale de l'âge), l'âge organisationnel (soit les étapes de carrière, les années de service, ..) et l'âge dit Life-span (possibilité de changements de comportements tout au long des différentes étapes de la vie).

Au-delà du vieillissement en lui-même, une multitude de points de vue existent quant à l'âge auquel un travailleur peut être considéré comme un travailleur « âgé ». Par exemple, Harper, Khan, Saxena et Leeson (2006) définissent l'âge moyen d'un employé caractérisé comme âgé à 54 ans. D'autre étude comme celle de Warr (2000, cité par Kooij et al. 2008) considère un travailleur comme âgé lorsqu'il se situe entre 40 et 75 ans, cette tranche d'âge variant selon le terrain de l'étude. Certains considèrent les travailleurs âgés comme des personnes allant de 50 à 55 ans et plus. Selon l'OECD (2005, cité par Kooij et al., 2008), cette dernière tranche d'âge est justifiée par le fait que ce serait l'âge vers lequel il y a un déclin de participation sur le marché du travail. Un dernier exemple montrant la complexité de fixer un âge de base pour considérer les travailleurs comme âgés provient de Muijinck et Zwinkels (2002, cités dans Kooij et al., 2008). Ceux-ci considèrent un travailleur comme âgé lorsqu'il arrive à ses 40-45 ans se référant à la possible obsolescence de leurs compétences, attitudes et connaissances. Dans ce mémoire, l'âge chronologique sera utilisé comme référence. Plus précisément, l'âge chronologique déterminé par la Convention Collective du travail n°104 catégorisant les travailleurs comme « âgés » à partir de 45 ans (Convention collective de travail [CCT] n°104, 2012).

1.3.L'âgisme : méta-stéréotypes et discrimination

Dans un contexte démographique de vieillissement de la population se développe un phénomène d'âgisme. Plusieurs définitions de l'âgisme se retrouvent dans la littérature. Les premières recherches ont défini l'âgisme comme un préjudice, exprimé par des croyances, stéréotypes et comportements discriminatoires erronés à l'égard de personnes âgées (Butler, 1980 cité par Rupp et al., 2006). Pigram (1993, cité dans Rupp et al., 2006) parle de l'âgisme comme de préjugés et de stéréotypes envers les travailleurs âgés. D'autres définitions comme celles de Gibson & al. (2010) présentent l'âgisme comme une exclusion d'un employé de tout type de décision d'emploi, basée seulement sur l'âge calendrier de la personne.

En termes de structure, McMullin et Marshall (2001, cités dans Malinen & Johnston, 2013) conçoivent deux dimensions interconnectées de l'âgisme. Une première, comprenant des stéréotypes (attitudes et croyances) et une seconde consistant en de la discrimination liée à l'âge (comportement d'exclusion entre autres). Ces deux dimensions seront développées dans les deux prochains points de ce mémoire.

Les conséquences de l'âgisme selon Van Dalen et al. (2010) se répartissent en quatre points : une diminution de la performance, une réduction du bien-être psychologique, une désidentification de la personne, un désengagement de la personne dans la tâche à réaliser. Celles-ci seront développées dans les points 1.3.2 repris ci-dessous.

1.3.1. Les stéréotypes et les méta-stéréotypes : définition et conséquences

Les stéréotypes liés à l'âge sont des croyances et des attentes à propos des travailleurs en fonction de leur âge (Hamilton & Sherman, 1994 cités dans Posthuma & Campion, 2009). Selon Fiske et Neuberg (1990, cités dans Posthuma & Campion, 2009), les stéréotypes sont souvent des opinions négatives, inexactes envers des personnes en fonction de leur appartenance à un groupe particulier. Par exemple, la vision du travailleur âgé comme moins physique, moins capable de réaliser son travail, moins capable d'adaptations aux nouvelles technologies ou encore moins flexible en général (Van Dalen et al, 2010). Le travailleur âgé serait également considéré comme moins productif (McGregor & Gray, 2002 cités dans Malinen & Johnston, 2013).

Plusieurs formes de stéréotypes peuvent prendre place dans le monde du travail. Selon (Posthuma & Campion, 2009) un manager peut avoir des stéréotypes négatifs subtils (par exemple en attribuant une tâche à un plus jeune pour ne pas surcharger le travailleur plus âgé) voir inconscients (par exemple en influençant une entrevue au regard de l'âge d'un candidat sur un cv) sur un travailleur âgé et cela affecte sa façon de penser.

Selon Posthuma et Campion (2009), le résultat peut être une discrimination envers les travailleurs âgés qui ne sont par exemple, pas

engagés ou non sélectionnés pour des formations, l'employeur considérant que le travailleur plus âgé a moins d'années devant lui que le travailleur plus jeune dans son calcul de retour sur investissement. À contrario, un travailleur âgé peut être plus facilement engagé car il présente peut-être moins de risque de quitter l'entreprise et représente donc un meilleur investissement. Les conséquences sur la discrimination seront développées dans le point 1.3.2.

Dans ce mémoire, ce sont les méta-stéréotypes qui seront choisis comme variables. Vorauer et al. (1998, cités dans Finkelstein, King & Ryan, 2013) utilisent le terme de méta-stéréotypes pour parler de la croyance d'une personne en regard du stéréotype que le membre du groupe externe tient à propos de son propre groupe. Par exemple : un travailleur âgé peut croire que les travailleurs plus jeunes le considèrent comme plus lent. Plus simplement, il s'agit de la perception de ce que pense l'autre de notre groupe. Les théories des relations intergroupes (Bal et al., 2015) révèlent que lorsqu'un contact intergroupe se passe (par exemple : travailleurs jeunes vs âgés), les distinctions sont saillantes. De ce fait, les personnes vont internaliser les stéréotypes que les autres ont d'un groupe en particulier (ex : les travailleurs âgés sont plus lents). Dans le cas des méta-stéréotypes, une activation du contexte de groupe se passe (on réfléchit à ce que le groupe extérieur pense de notre propre groupe), et les travailleurs ajustent dès lors leurs comportements face à ces méta-stéréotypes négatifs (ex : les travailleurs jeunes pensent que les travailleurs âgés sont résistants aux changements, dès lors les travailleurs âgés vont adopter un comportement plus résistant aux changements proposés).

1.3.2. La discrimination : définition et conséquences

Selon McCann et Files (2002, cités dans Vodanovich et al, 2014), l'âgisme comporte des pratiques discriminatoires basées sur l'âge. Effectivement, l'âgisme implique des croyances et des attitudes qui se traduisent en action discriminatoire (Bytheway, 1995 cité dans Snape & Redman, 2003). Pour Thorpe & Decock (2004) la discrimination se rapporte à la différence de traitement, la négation de droits ou

d'opportunités. Ces actions discriminatoires peuvent se manifester par exemple en mettant une limite d'âge à une proposition de travail ou des traitements moins favorables en recrutement notamment (Walker & Taylor, 1993 cités dans Chiu, Chan, Redman & Snape, 2001). Les travailleurs âgés subissant ces discriminations présentent des changements tant du point de vue psychologique que physiologique : diminution de la capacité de mémoire, des performances cognitives, du désir de vivre, de l'écoute, et des réponses de stress cardiovasculaire (Levy, 1996 cité dans King & Bryant, 2017). De plus, ces discriminations peuvent amener à une désidentification et/ou un désengagement du travailleur envers son travail (Steele, 1997 cité par Henry, Kalokerinos & Von Hippel, 2013). Ce désengagement peut mener à des comportements négatifs différents envers le travail tels qu'une plus basse satisfaction au travail ainsi qu'un plus bas investissement au travail. Selon Chiu et al. (2001), une explication possible de la discrimination est que le travailleur âgé peut être perçu comme ayant des caractéristiques indésirables comme une santé plus faible, une résistance aux changements, etc.

CHAPITRE 2 : Perspective temporelle future et perspective temporelle future professionnelle

2.1. Introduction

Ce chapitre s'intéressera au concept de perspective future temporelle professionnelle. Il commencera tout d'abord par une brève explication des théories life-span expliquant l'origine de la FTP pour ensuite s'intéresser à son adaptation au monde du travail à savoir l'OFTP.

Dès lors, on retrouvera après les théories life-span, une explication de la FTP générale qui nous permettra d'introduire la variable qui nous intéresse le plus dans ce chapitre en l'occurrence l'OFTP. L'objectif de ce chapitre sera de comprendre son fonctionnement ainsi que les éventuelles conséquences découlant d'une OFTP plus ouverte ou au contraire plus fermée.

2.2. Les théories life-span

Les théories life-span suggèrent que le développement de l'individu n'est pas abouti à l'âge adulte mais que celui-ci se fait tout au long de la vie avec des processus d'adaptations pendant l'entièreté de la vie. Chaque période amène une pierre à l'édifice du développement de l'individu (Baltes, Linderberger & Staudinger, 1998 cités dans Bal, Kanfer & Kooij, 2014). Ces théories suggèrent également que le développement de l'adulte n'est pas simplement un déclin mais peut être considéré comme comportant quatre modèles différents de développement, à savoir le développement en termes de perte, de croissance, de réorganisation et d'échange.

Les théories lifespan telles que la théorie « sélection-optimisation-compensation » (SOC) (Baltes & Baltes, 1990 cités dans Kooij et al., 2014) et la théorie de la sélectivité socio-émotionnelle (SST) (Carstensen, 1992) illustrent les changements à travers le temps dans le développement de l'individu. La théorie SOC affirme que lorsqu'il y a une perte des habilités physiques et cognitives, les ressources allouées à la croissance, sont plutôt réservées à la délimitation des pertes

augmentant avec l'âge. La SST quant à elle suggère que les changements dans la perception du temps, dus à l'âge, ont un impact sur les buts sociaux (cfr point suivant : FTP). Selon cette théorie, l'âge et plus précisément la perspective temporelle future (FTP) (Carstensen et al., 1999) influencent les objectifs d'un individu lors de son développement. Effectivement, la FTP est une construction de base de la théorie de la sélectivité socio-émotionnelle qui pose l'hypothèse qu'un individu sélectionne ses objectifs en fonction de sa vision de son futur comme ouvert ou fermé (Carstensen & Lang, 2002 cités dans Bal et al., 2015). Dans ce mémoire, c'est la deuxième théorie proposée à savoir celle de la FTP qui sera étudiée et développée et plus précisément son adaptation au monde du travail l'OFTP.

2.3. La perspective future temporelle (FTP)

Plusieurs définitions se retrouvent dans la littérature lorsqu'il s'agit de décrire la perspective future temporelle. Une première définition de Cate & John (2007 cités dans Zacher & Frese, 2009) présente la FTP comme "le temps que pense encore avoir la personne dans son futur et la manière dont elle perçoit ce temps". Carstensen & al. (1992), décrivent la perspective future temporelle (FTP) comme une représentation mentale individuelle du futur.

Selon la théorie de la sélectivité socio-émotionnelle (Carstensen et al., 1999), cette perspective peut changer les objectifs qu'ont les travailleurs dans leur vie. La perspective future temporelle peut dès lors être de deux types. Soit celle-ci est plus limitée, fermée et les buts à caractère plus émotionnel seront privilégiés. Effectivement lorsqu'une personne plus âgée arrive à la fin de sa carrière, elle peut décider de préférer les relations avec les partenaires proches plutôt que de se créer un réseau social. Dans l'autre sens, une perspective plus ouverte sera liée à des objectifs plus instrumentaux menant à un développement de ses réseaux sociaux et de sa carrière. Cette théorie de la sélectivité émotionnelle de Carstensen (1992), explique cette divergence de but lors du développement de la vie et donc du côté changeant, modifiable de la FTP (Lang and Carstensen, 2002).

Au-delà du facteur de l'âge pouvant modifier la FTP, Carstensen & Fredrickson (1998, cités dans Desmette, Henry et Zacher, 2017) ont démontré qu'on peut être un jeune travailleur mais ne pas avoir forcément le même statut de santé et donc voir la perspective du temps qu'il reste comme différente.

Un autre exemple est donné par Fung et al. (1999 cités par Henry et al., 2017). Ils demandent d'un côté d'imaginer aux participants qu'ils migreront dans un pays d'ici quelques semaines, et de l'autre côté d'imaginer une avancée médicale donnant la possibilité de vivre 20 ans de plus que prévu. Dans la première situation, que ce soient les personnes les plus jeunes ou les plus âgées, chacune de celles-ci choisit des partenaires familiaux, un but plus social. Dans l'autre cas de figure, ce but social de partenaires disparaît que ce soit dans une catégorie d'individu ou l'autre. Il apparaît donc que la FTP n'est pas seulement déterminée par l'âge mais aussi par différents contextes menant à une perspective plus fermée ou plus ouverte et dirigeant vers des buts correspondants.

2.4. La perspective future temporelle professionnelle (OFTP)

L'adaptation au monde du travail de la perspective future temporelle est l'OFTP (Occupational Future Time Perspective). L'OFTP est la perception que le travailleur a du temps restant et des opportunités restantes au travail (Zacher & Frese, 2009).

Seijts (cité par Henry et al., 2017) fut le premier à proposer d'étudier la perspective future temporelle dans le contexte du travail. Pour lui, la FTP prise en compte par le travailleur quand il doit prendre des décisions va influencer les objectifs poursuivis et donc la motivation et la performance au travail. De plus, la fin d'une carrière est un point important dans une vie permettant au travailleur de plus facilement mesurer son OFTP (Stamov & Robnagel, 2015 cités par Henry et al., 2017). Zacher et Frese (2009) ont notamment étudié la FTP au monde du travail en distinguant deux dimensions de l'OFTP : le temps perçu restant au travail et la concentration sur les opportunités restantes au travail. Ces deux dimensions ont été démontrées comme étant négativement reliées à

l'âge. Plus précisément, le temps perçu restant au travail est très négativement lié à l'âge probablement dû au fait que tous les travailleurs prennent leur retraite à un certain âge (Zacher & Frese, 2009 ; Weikamp & Göritz, 2015 cités par Henry et al., 2017).

La concentration sur les opportunités au travail est moins liée à l'âge que le temps perçu ce qui peut poser la question de l'influence d'autres éléments tels que les caractéristiques d'un travail (Zacher & Frese 2009 ; Zacher et al., 2010 cités par Henry et al., 2017). Zacher et Frese (2009) ont ainsi étudié la possibilité d'influence de certaines caractéristiques de situations de travail sur le lien entre l'âge et l'OFTP. Parmi ces caractéristiques, on retrouve la complexité au travail qui a été définie comme le niveau de stimulation et de demande associées à un travail particulier (Bend-David, Fried & Melamed, 2002 cités par Zacher & Frese, 2009) (haut niveau de stimulation vs monotonie et caractère répétitif) ainsi que le contrôle au travail, défini comme la possibilité de choisir une option parmi une multitude de choix et d'avoir une influence sur son travail (Zacher & Frese, 2009) (avoir des possibilités d'actions et d'influence dans les différentes dimensions de son travail). Une plus haute complexité et un bon contrôle au travail permettent aux travailleurs plus âgés d'utiliser et de transférer leur savoir grandissant et leur expérience de travail (Kanfer & Ackerman, 2004). De ce fait, les caractéristiques favorables au travail devraient affaiblir le lien négatif entre l'âge et la perception des opportunités restantes au travail. Ces recherches sur l'effet modérateur de ces caractéristiques au travail poussent à une certaine réflexion sur le lien négatif entre l'âge et l'OFTP. Un antécédent supplémentaire est l'effet négatif des méta-stéréotypes sur l'OFTP comme vu dans l'étude de Bal et al. (2015). Un méta-stéréotype implique l'activation d'un contexte de groupe (ce que pense une personne de l'avis du groupe externe sur le groupe interne). Dès lors le travailleur va internaliser ses comportements en regard des méta-stéréotypes (les jeunes travailleurs pensent que les travailleurs âgés devraient prendre leur retraite plus tôt) et aura une OFTP plus restreinte. Au-delà des deux premières caractéristiques de l'OFTP et de leurs influences, Zacher (2013 cité dans Henry & al., 2017) ajoute une troisième dimension : la

concentration sur les limites. En résumé, les individus qui se concentrent sur les limitations perçoivent plusieurs restrictions sur le temps qui reste et se concentrent sur les pertes et de ce fait ont une OFT plus fermée. De manière contrastée, les individus avec une concentration forte sur les opportunités perçoivent leur OFTP comme positive. Ils se concentrent sur les options, les plans et objectifs qu'ils peuvent encore poursuivre dans le temps de vie qui leur reste. Par exemple, une personne âgée dans un travail haut en complexité verra plus d'opportunités dans la suite de sa carrière (Zacher & Frese 2009) et verra son OFTP comme plus ouverte.

L'OFTP peut amener à des conséquences de différents types. Par exemple, au niveau des influences sur le bien-être, Ho et Yeung (2016, cités dans Henry et al., 2017) ont rapporté un lien négatif entre l'OFTP et la détresse psychologique. Henry et al. (2017) poursuivent et affirment que seule la concentration sur les opportunités est en lien avec les variables de bien-être. La concentration sur les opportunités est liée avec la satisfaction au travail (Zacher & Yang, 2016 cités dans Henry & al, 2017) et l'engagement au travail (Schmitt & al., 2013 cités dans Henry et al., 2017). Au niveau des caractéristiques motivationnelles, Zacher et Yang (2016 cités dans Henry et al, 2017) affirment que le focus sur les opportunités a une influence positive sur l'intention de continuer à travailler après l'âge de la retraite. En termes d'influences comportementales, Bal et al. (2015) ont déterminé que l'OFTP en général avait une influence sur l'intention de retraite. Weikamp et Goritz (2016) ont eux trouvé qu'il existait un lien entre le focus sur les opportunités et les comportements de citoyenneté organisationnelle directe envers l'organisation.

CHAPITRE 3 : Travail et Bien-être

3.1. Introduction

Dans ce mémoire, deux catégories de variables indépendantes seront étudiées. Tout d'abord, une première dimension « travail » englobant les variables « bridge employment » et « intention de quitter ». Le bridge employment est ici l'autre versant de « l'intention de quitter » reproduite depuis le modèle de Bal et al. (2015). La deuxième dimension correspond à la catégorie « bien-être » comportant les variables « satisfaction au travail » et « épuisement ». Ces deux dimensions ont été choisies suite aux différentes conséquences de l'âgisme mentionnées dans la littérature que ce soit sur le bien-être psychologique de la personne (Van Dalen et al., 2010) ou encore sur la dimension de travail en elle-même (Steele, 1997 cité par Von Hippel et al, 2013).

3.2. La dimension " Travail "

3.2.1 Le bridge employment

Selon Shultz (2003 cité dans Liu, Shultz, Wang & Zhan, 2008), le bridge employment est représenté par la participation aux forces de travail du travailleur âgé. Effectivement, le bridge employment est une transition entre le travail de fin de carrière jusqu'à l'abandon complet de sa participation aux forces de travail. Deux catégories sont mises en exergue lorsqu'on parle de bridge employment : un bridge employment dans le même champ que le précédent emploi, un bridge employment dans un domaine différent (Shultz, 2003 cité dans Wang et al., 2008)

Plusieurs variables peuvent influencer la direction choisie par les travailleurs âgés de rentrer ou non dans un processus de bridge employment. Dans leur étude sur le bridge employment, Wang et al. (2008) évoque 4 grandes catégories d'antécédents pouvant influencer la décision du bridge employment. Les attributs individuels (facteurs individuels), les variables psychologiques reliées au travail (facteurs du job), les variables familiales et les variables concernant leur planification

de retraite (statut familial). Selon lui, tous ces antécédents ont un impact sur le chemin pris par les travailleurs âgés.

Certaines variables semblent particulièrement déterminantes dans le choix d'une ou de plusieurs des grandes catégories du bridge employment. Heindel, Adams, et Lepisto (1999 cités dans Wang et al., 2008) ont démontré que la satisfaction face à la retraite, les opportunités de travail, l'engagement organisationnel dans leur carrière, permettent de prédire l'intention des travailleurs âgés d'entrer dans une logique de bridge employment dans leur champ de travail actuel. D'autres éléments ont démontré que l'âge, l'éducation et la santé auto-rapportée (Wang et al., 2008) sont trois attributs individuels significatifs prédicteurs du bridge employment contre la pleine retraite. Effectivement, l'âge a un lien négatif dans l'engagement du bridge employment par rapport à la pleine retraite tandis que le nombre d'années d'éducation est positivement lié au bridge employment plutôt qu'à la pleine retraite et la santé a un lien positif avec le bridge employment. D'autres facteurs tels que le fait d'avoir un(e) conjoint(e) au travail ou non, le montant d'argent gagné ou le niveau universitaire peuvent influencer le passage ou non vers le bridge employment.

Au-delà de ces éléments prédicteurs du bridge employment, un certain nombre de conséquences positives existent liées à ce phénomène: une meilleure considération de soi (Ulrich, 2003 cité dans Allen & Hecht, 2009), un meilleur maintien du niveau de bien-être de la fin de carrière (Wang, 2007 cité dans Allen & Hecht, 2009), "permet le maintien de l'activité" (Kim & Feldman, 2000), "de se tenir au courant des développements" (Ulrich, 2003), une augmentation du revenu après les fins de carrière (Ulrich, 2003 cité dans Allen & Hecht, 2009), une sensation de contrôle (surtout pour ceux ayant une retraite forcée) (Elder & Johnson, 2003 cités dans Allen & Hecht, 2009), moins de maladies majeures et moins de limitations fonctionnelles (sauf pour ceux s'étant engagés dans un bridge employment du même champs que leur carrière précédente) (Wang et al., 2008).

Malgré les effets positifs fondés et prouvés dans la littérature, il existe certaines limites même si celles-ci sont moins nombreuses que les conséquences positives. Par exemple Atchley (1999 cité par Wang et al., 2008) évoque le sentiment « d'être forcé » éprouvé par certains travailleurs âgés. Certaines personnes peuvent se sentir forcées de reprendre un travail (par exemple pour des raisons financières) et donc acceptent un travail plus "pauvre". Une autre limite du bridge employment est l'état transitoire de ce processus. Après 1 an de bridge employment, un certain nombre de personnes passent en pleine retraite, 4 ans après, 42% de celles-ci restent en bridge employment. De plus, le bridge employment est un processus plutôt qu'un événement discret. La plupart des gens qui reçoivent une pension continuent à rester sur le marché du travail à un certain niveau pendant 2-3 ans avant de prendre pleinement leur retraite. De même, certaines personnes qui prennent leur retraite reviennent sur le marché du travail à un moment. Concevoir la vie de travail et la retraite comme deux entités distinctes ne reflète pas forcément la réalité pour une proportion substantielle des adultes plus âgés.

3.2.2. L'intention de retraite

Feldman (2010, cité par Oakman & Wells, 2013) définit la retraite comme la sortie d'une position organisationnelle ou d'une trajectoire de carrière d'une durée considérable. Autrement dit, il s'agit d'une décision prise par l'individu après un certain âge et avec l'intention de réduire son investissement dans le travail. Une autre façon d'aborder le sujet de la retraite se base sur quatre conceptualisations théoriques de cette dernière. La première est la retraite comme une décision. Une décision qui consiste en un choix motivé de la part du travailleur. La deuxième est la retraite comme un processus d'ajustement aux aspects de la vie qui changent au cours de la transition entre travailler et la pleine retraite. La troisième, comme un développement de carrière en plusieurs étapes dans lequel la retraite est une étape tardive du développement de la carrière. La dernière conceptualisation représente la retraite comme une partie du management des ressources humaines. La façon dont les professionnels des ressources

humaines contrôlent les retraites pour permettre aux entreprises d'atteindre leurs objectifs.

L'expérience de la retraite peut être influencée par des événements de vie précédents (Elder, 1995 cité dans Shultz & Wang, 2010). « The life course perspective » parle d'influence de la part d'éléments individuel (ex : santé), de variables psychologiques relatives au travail (ex : discrimination), d'autres variables relatives à la famille (ex : conjoint(e) au travail ou non) (Wang et al.2008). La littérature présente aussi une catégorisation de deux groupes de facteurs pouvant mener à une intention de retraite : les push factors et les pull factors (Kholi & Rain, 1991 cités par Oakman & Wells, 2012). Les push factors poussent les travailleurs vers la retraite et contiennent des facteurs de mauvaise santé, de fatigue au travail entre autres. Ces facteurs regroupés en push factors sont considérés comme des facteurs négatifs (Shultz et al. ,1998 cités par Oakman & Wells 2012). Les pull factors poussent les travailleurs à la recherche de la retraite mais avec une recherche d'intérêt pour ce qui est extérieur à la vie du travail, la prise de responsabilité ou encore le statut du partenaire. Selon Shultz et al. (1998 cités dans Schalk et al., 2010), ces facteurs interagissent de manière complexe afin d'influencer l'intention de retraite d'un travailleur.

Un dernier prédicteur de l'intention de retraite particulièrement intéressant pour ce mémoire vient de l'étude de Bal et al. (2015). Ils démontrent que plus une personne a une basse OFTP, plus cette personne aura l'intention de partir à la retraite. Malgré tout, Bal et al. (2015) souligne l'effet indirect que peuvent par contre avoir les stéréotypes sur l'intention de retraite. Effectivement un stéréotype peut ne pas avoir d'influence sur l'intention de retraite de la personne en fin de carrière tant que cette personne n'applique pas ce stéréotype à elle-même.

Certains travailleurs semblent moins bien vivre cette retraite. Effectivement plusieurs recherches ont démontré que les retraités, en comparaison avec les travailleurs, rapportent une plus grande dépression et solitude, moins de satisfaction de vie et de bonheur (Richardson &

Kilty, 1991 cités par Wang & Shultz, 2010). De manière contrastée, d'autres recherches ont montré que les retraités semblent prendre du bon côté le vécu de ce processus. La plupart des individus cherchent à aller de l'avant (Dorfman, 1992 cité dans Wang & Shultz, 2010) et rapportent une retraite satisfaisante (Calasanti, 1996 cité dans Wang & Shultz, 2010). Wang (2007) émet l'hypothèse qu'il existe de multiples formes de transition de retraite et d'ajustements qui coexistent dans la population expliquant les résultats différents quant à la façon de vivre la retraite

3.3. La dimension « Bien-Être »

3.3.1 La satisfaction au travail

Plusieurs définitions de la satisfaction au travail existent dans la littérature dont en voici quelques aperçus. Selon Oakman & Wells (2013), la satisfaction au travail est un construit très compliqué et de ce fait très difficile à définir. Selon eux, la meilleure définition est multifactorielle et est celle de Kalleberg et Loscocco (1983 cités dans Dijkers, Jansen, Kooij & Lang, 2013). Cette définition suggère que la satisfaction au travail est construite de deux types de déterminants importants : les déterminants structurels (incluant les facteurs relatifs au travail) et les déterminants psycho-sociaux (ex: l'importance du travail pour la personne, l'évaluation personnelle des caractéristiques du travail,..). Le lien entre ces deux déterminants est dynamique et change à travers le temps. D'autres définissent plus simplement la satisfaction au travail comme un état émotionnel positif résultant d'une appréciation d'un travail ou de l'expérience d'un travail (Locke, 1976 cité par Ensher et al. 2001). La satisfaction au travail est un sentiment de réussite et de succès en rapport avec le travail et est directement liée à la productivité mais aussi au bien-être en général. Plus simplement la satisfaction au travail est le fait de faire un travail que l'on aime bien, e le faire correctement et par la suite d'être récompensé pour celui-ci (Aziri, 2011).

Un bon nombre de prédicteurs amènent à une satisfaction au travail ou à une insatisfaction au travail. Selon Herzberg (1976, cité dans Aziri, 2011), il existe deux types de facteurs, ceux qui mènent à une satisfaction

(motivators) et ceux qui mènent à l'insatisfaction (hygiene factors). La satisfaction au travail peut donc être amenée par des antécédents tels que la reconnaissance, la responsabilité, la possibilité de grandir, de travailler de manière autonome, etc. D'un autre côté, certains facteurs comme les relations interpersonnelles, le salaire, la sécurité du travail, la supervision peuvent mener à une insatisfaction au travail s'ils ne sont pas gérés de manière adéquate. Enfin, Macdonald et Levy (2016) affirment que la perception d'une discrimination de l'âge (dans tous les groupes d'âges) peut avoir des influences négatives sur l'engagement mais aussi sur la satisfaction au travail. Par exemple, dans un échantillon d'officiers de police âgés de 19 à 57 ans en Angleterre, la perception d'une discrimination due à l'âge était associée à une réduction de la satisfaction au travail notamment (Redman & Snape, 2006 cités dans Macdonald & Levy 2016).

Au niveau de l'effet que peut provoquer la satisfaction au travail, plusieurs conséquences semblent assez importantes pour l'organisation. Une première constatation concerne la productivité du travailleur. La satisfaction au travail peut être considérée comme un des facteurs principaux en ce qui concerne la productivité d'un employé et donc de l'organisation. Cependant, il n'existe aucun lien significatif entre satisfaction au travail et productivité de l'employé (Aziri, 2011) ce qui signifie que le travailleur le plus satisfait n'est pas forcément le plus productif. Malgré tout, si le travailleur reçoit une récompense qu'il considère comme équitable, il sera satisfait et par conséquent plus productif (Aziri, 2011). En revanche, il existe un lien significatif entre la satisfaction au travail et l'amélioration de la productivité non pas en terme individuel mais au niveau organisationnel.

Une deuxième constatation concerne la loyauté du travailleur. Selon Vanderberg & Lance (1992 cités dans Aziri, 2011), il existe un lien significatif fort entre la satisfaction au travail et la loyauté. Plus précisément, un haut taux de satisfaction revient à avoir un haut niveau de loyauté.

Une troisième constatation se rapporte à l'absentéisme du travailleur. Malgré un effet modeste, la satisfaction au travail a un effet significatif dans la tentative de diminution de l'absentéisme (Aziri, 2011). Une attention toute particulière doit être quand même mise sur l'effet de certains modérateurs pouvant influencer ce lien satisfaction-absentéisme tel que le payement des travailleurs lors de leurs congés de maladie, ce qui pourrait renforcer l'absentéisme du travailleur.

3.3.2 Le burnout/l'épuisement

La notion de burn-out est le concept le plus populaire représentant les réactions psychologiques négatives face à une demande ou une difficulté relationnelle avec d'autres personnes au travail (Maslach, 1982). Le phénomène de burn-out est composé de trois dimensions : l'épuisement (épuisement des ressources émotionnelles), la dépersonnalisation (attitude négative et détachée envers le travail) et la réduction des accomplissements personnels (sentiment d'inefficacité et d'incapacité à résoudre une tâche au travail). (Maslach & Leiter, 1997 cités par Bedynska & Zolnierczyk, 2015).

Le burnout est présent d'un point de vue individuel mais aussi organisationnel avec des différences tant au point de vue de l'âge qu'au point de vue du sexe. La relation entre l'âge et le burnout est controversée. Certaines revues de la littérature présentent une diminution du burnout au fur et à mesure que l'âge augmente. D'autres études comme celle de (Ahola et al., 2008), montrent une association positive entre l'âge et le burnout. Une autre étude suédoise montre qu'il est plus commun de trouver des personnes atteintes de burnout avec un âge avancé que des personnes un peu plus jeunes. En termes de différences au niveau du sexe, Ahola et al. (2008) montre qu'il existe une différence en termes de sexe. Parmi les femmes, l'association entre l'âge et le burnout est négative dans les premières années de carrière mais positive dans les années de fin de carrière tandis qu'elle est non-existante entre les deux périodes. Parmi les hommes, l'association est positive dans cette période entre deux et non-existante dans les autres moments de carrière (Ahola et

al., 2008). Ahola (2008) précise malgré tout que le burnout est un phénomène prenant du temps à se développer. Lorsqu'il se présente à la dernière étape d'une carrière, il peut être le reflet d'une accumulation de stress prolongé. De fait, les demandes croissantes d'adaptations ainsi que de flexibilités dans le monde d'aujourd'hui peuvent particulièrement atteindre les personnes vieillissantes.

Dans le cadre de ce mémoire, la dimension d'« épuisement » du burn-out sera prise comme variable afin de mesurer le bien-être des participants. L'épuisement est le sentiment d'être dépourvu de ressources physiques et émotionnelles. Les travailleurs se sentent usés sans possibilité de réapprovisionnement en ressources. Ils ont un manque d'énergie pour affronter une autre journée. L'épuisement est une caractéristique importante du burnout et la manifestation la plus observable de ce dernier. Lorsqu'une personne exprime ressentir le syndrome du burnout, elle se réfère souvent à des expériences d'épuisement. Il est tellement répandu que Shirom (1989 cité dans Ahola & al., 2008) émet l'idée de l'inutilité des deux autres critères que sont le cynisme et la réduction des accomplissements personnels. Malgré tout, si l'épuisement est un critère du burnout, cela ne veut pas dire qu'il est suffisant (Maslach, 2001).

En plus d'être une dimension centrale du burnout, l'épuisement est également la dimension la plus proche de la notion de stress (Maslach & Leiter, 2016) et est donc le plus prédictif en termes de problèmes de santé liés à celui-ci. L'épuisement est lié à des symptômes de stress : les maux de têtes, les fatigues chroniques, les tensions musculaires, l'hypertension, les problèmes de sommeil. Ces résultats sont également décelés chez des personnes subissant des stress prolongés (Maslach & Leiter, 2016).

Certains éléments sont significativement liés au burnout et plus particulièrement à la dimension d'épuisement comme les caractéristiques du travail, les caractéristiques démographiques ou encore de personnalité. Ainsi, il existe un lien significatif puissant entre la charge de travail et la pression du temps vis-à-vis du burnout, plus précisément au niveau de l'épuisement (Maslach, 2001) (caractéristiques de travail). Des

différences en matière d'épuisement sont marquées aussi en fonction du sexe, plus précisément il existe une légère différence chez les femmes sur la dimension de l'épuisement (caractéristiques démographiques). Ce score plus élevé chez les femmes dans la dimension d'épuisement peut être expliqué par les stéréotypes de genre ou encore la confusion entre le sexe et l'occupation (exemple : les policiers sont plus souvent des hommes) (Maslach, 2001). Enfin, les travailleurs semblant moins « courageux » (implication dans les activités quotidiennes, ouverture au changement, ...) sont plus enclins à développer de l'épuisement (caractéristiques de personnalités). Cherniss (1993, cité dans Ahola & al., 2008) suggère que les conditions organisationnelles rencontrées par le travailleur peuvent amener plus facilement à l'épuisement et donc potentiellement au burnout que les traits de personnalités. Au-delà des problèmes physiques liés à l'épuisement, (fatigues chroniques, problèmes musculaires, ...), d'autres éléments reviennent de manière récurrente comme les effets sur la satisfaction au travail, l'intention de quitter et l'impact sur l'estime de soi. Les travailleurs en état de burn-out ou plus précisément exprimant l'épuisement semblent moins capables de travailler à leur potentiel et peuvent ainsi confirmer les stéréotypes qu'ils pourraient être en train de subir. En tant qu'employés désengagés, ils se retrouvent dès lors moins satisfaits et engagés envers leur travail, leur organisation et ont une plus grande intention de quitter leur travail (Bedynska & Zolnierczyk, 2015).

CHAPITRE 4 : Identification organisationnelle et gestion des âges

4.1. Introduction

Ce chapitre sera consacré aux deux modérateurs de notre modèle à savoir « l'identification organisationnelle » et la « gestion des âges ». Le premier modérateur explorera une forme d'identification groupale du travailleur en l'occurrence à son organisation et les éventuels bénéfices qui en ressortent. Le deuxième modérateur portera sur la gestion des âges et plus précisément les pratiques dites « RH » basées sur l'âge.

4.2. L'identification organisationnelle

4.2.1 L'identification sociale

Dans la théorie de l'identité sociale de Tajfel (1978), Tajfel et Turner (1979) ont spécifié trois processus intra psychologiques qui régissent les interactions sociales : la catégorisation sociale, la comparaison sociale et l'identification sociale. L'identification sociale est le processus par lequel l'information à propos d'un groupe social est rapportée au soi. Il s'agit de la perception que l'individu a de lui comme représentant d'un groupe en particulier, ce qui lui permet de percevoir les caractéristiques de l'autre groupe. Cela le mène à adopter les lignes directives du groupe pour son propre comportement.

Une identification forte à une organisation donne un comportement coopératif envers un autre membre de l'organisation dû à ce haut sens de l'intra-groupe. (Kramer, 1991 cités par Carmeli, Gilat, Waldman, 2007). Lorsqu'il s'agit de s'identifier à un groupe, l'individu aura tendance à s'associer plus facilement à un groupe reflétant une image plus positive du soi (Haslam, Powell, & Turner, 2000). De plus, lorsque les groupes ont des statuts différents, les membres des groupes minoritaires s'identifient plus facilement à leur groupe qu'au groupe majoritaire (Brewer, 1991 ; Ellemers & Van Rijswijk, 1997 ; Simon & Brown, 1987 cités par Ellemers, Gilder, Haslam, 2004).

4.2.2 L'identification organisationnelle

Dans le cadre d'une organisation, Ashforth et Mael (1989) affirment que la dimension à laquelle l'individu définit le soi en terme de membre de l'organisation, est reflétée par le concept d'identification organisationnelle, l'unicité perçue avec l'organisation (Ashforth & Mael, 1989). Plusieurs définitions de l'identification organisationnelle ont été proposées à ce jour. La plupart de ces définitions composent ce phénomène d'un construit cognitif et plus particulièrement par exemple la congruence entre les valeurs d'un individu et celles d'une organisation (Hall, Nygren & Schneider, 1970 ; Pratt, 1998 ; Stengel, 1987 cités par Riketta, 2005). D'autres la définissent en termes affectivo-émotionnels, qui correspond au désir de maintenir une relation émotionnellement satisfaisante avec l'objet d'identification (O'Reilly & Chatman 1986, Kelman (1961) cité par Riketta, 2005). Malgré tout, selon Riketta (2005) la définition la plus compréhensible serait proposée par Patchen (1970, cité dans Riketta, 2005). Il utilise le terme d'identification organisationnelle pour une suite de phénomènes distincts mais finalement plutôt liés : les sentiments de solidarité avec l'organisation, le soutien en termes de comportement et d'attitude de la part de l'organisation, la perception de caractéristiques partagées avec d'autres membres de l'organisation. Malgré leurs différences, toutes ces définitions impliquent que le membre de l'organisation a relié son organisation à ses propres concepts, que ce soit du point de vue cognitif (ex : internalisation des valeurs de l'organisation), émotionnellement (ex : fierté de son appartenance à l'organisation), ou les deux.

Certaines variables semblent influencer l'identification organisationnelle. Selon Smidts et al. (2000), elle serait influencée par la communication envers l'employé et le prestige de l'organisation. Effectivement, plus une organisation est évaluée positivement par des groupes de références, plus cela va renforcer le sentiment d'identification avec l'organisation. Cette information peut être expliquée par la théorie de l'identité sociale qui propose que, par le biais de l'identification, la position du groupe se reflète sur la personne. Le résultat de ceci est que les gens désirent une

image de soi positive (Tajfel, 1978) et ont donc tendance à s'identifier davantage à groupes à statut élevé et donc dans notre cas à des organisations reconnues.

Au niveau de la communication, plus le climat de communication est ressenti comme ouvert, avec un travailleur pris au sérieux que ce soit par le manager ou les autres travailleurs, plus le travailleur aura un sentiment d'identification avec l'organisation. Van knippenberg et Van Schie (2000), relèvent aussi que la taille d'un groupe influence l'éventuelle identification. Selon Ellemers (1993, cité dans Branscombe, Gartska, Hummert & Schmitt, 2004), une personne cherchant à s'identifier à un groupe cherche un équilibre entre l'adhésion à un groupe et un sentiment d'unicité. Dès lors, l'identification à un groupe de grande taille peut amener à une menace de cette envie d'unicité menant le travailleur à s'identifier plus facilement à un groupe plus petit.

Plusieurs recherches ont démontré les bénéfices de l'identification organisationnelle pour l'organisation. Effectivement, les employés qui s'identifient fortement à leur organisation sont plus à mêmes de montrer une attitude de soutien envers celle-ci (Ashforth & Mael, 1989). En plus de leur attitude, les employés seront plus enclins à prendre des décisions dans la lignée des objectifs de l'organisation (Simon, 1997 cité par Smidts et al., 2000). L'identification organisationnelle peut pousser les employés à se comporter en accord avec l'identité de la compagnie, sa réputation et sa stratégie (Ashforth & Mael, 1996). Elle a également un effet positif pour le succès de l'entreprise. Effectivement, il a été montré qu'une forte identification de la part des employés peut mener à une contribution positive à la réussite de la compagnie (Mathieu & Zajac, 1990 ; Randall, 1990 cités par Smidts et al., 2001). Plus précisément, les personnes qui s'identifient à l'organisation se sentiront concernées par le bien-être de celle-ci (Carmeli et al., 2007). Ce lien entre l'organisation et les travailleurs va mener ceux-ci à diriger leurs efforts au nom de leurs collègues et de l'organisation comme un ensemble (Dutton et al., 1994 cités par Carmeli et al., 2007), comme une partie d'un processus en vue

de créer une distinction avec les autres groupes et de construire des biais favorables envers les membres de l'organisation avec lesquels la personne est associée (Kramer, 1991 cité par Carmeli et al., 2007). Par conséquent, il est probable que les employés qui se sont fortement identifiés à leur organisation vont effectuer de manière plus efficace leurs tâches que ceux qui se seront moins identifiés à leur organisation. En conclusion, les théories suggèrent donc que l'identification organisationnelle améliore les performances car les personnes qui s'identifient plus fortement à leur organisation font plus d'efforts pour celle-ci, contribuent au mieux au système social, coopèrent, développent une moins grande intention de turnover. Plus les travailleurs ressentent un sentiment d'appartenance, plus ils seront performants (Abrams et al., 1998 ; Mael & Ashforth, 1995 ; Tyler, 1999 cités par Carmeli et al., 2007). De ce fait, il est important pour une organisation de porter une attention toute particulière à l'identification de ses employés à leur structure (Cheney, 1983 ; Pratt, 1998 cités par Smidts et al., 2000).

Au-delà des effets clairement démontrés envers l'organisation, les travailleurs semblent également impactés par l'expérience de l'identification organisationnelle. Carmeli et al. (2007) affirment que le degré auquel les travailleurs s'identifient à leur organisation peut avoir non seulement un impact sur l'organisation mais sur les personnes elles-mêmes. Par exemple, une personne s'identifiant fortement à l'organisation aura une augmentation de son estime de soi et de la perception de sa valeur personnelle en lien avec son organisation. Dutton et al. (1994 cités dans Carmeli et al., 2007) apportent une précision en démontrant l'importance que l'image externe doit avoir pour un manager. Effectivement, appartenir à une organisation haute en performance et en image (notoriété de l'organisation, hautement prestigieuse) aide les travailleurs à développer une meilleure estime de soi. De plus, la théorie d'identité commune des groupes (Gaertner & Dovidio, 2000) se base sur l'idée qu'une identité fédératrice forte peut atténuer les biais intergroupes en les unissant sous une même « bannière » et dès lors diminuer les discriminations subies par les travailleurs. Ashforth, Harrison & Corley

(2008) posent l'idée qu'au niveau collectif, une identité fédératrice est généralement représentée par une identité d'organisation démontrant l'effet significatif d'une identification organisationnelle sur des caractéristiques de conflits intergroupes.

4.3. La gestion des âges

La gestion des âges fait référence à un climat organisationnel de diversité en termes d'âges ou la perception partagée des travailleurs en ce qui concerne les politiques, les pratiques et les procédures de leur organisation en termes d'âges (Gelfand, Nishii, Raver, & Schneider, 2005 cités dans Boehm & Gallen, 2011). Suite aux différentes définitions qu'ils ont recueillies, Boehm et Gallen (2011) définissent le climat de diversité des âges comme une forme plus générale du climat de diversité et par les perceptions des membres de l'organisation en ce qui concerne les pratiques justes et non-discriminatoires en termes de politique ou encore de récompenses. En pratique, cela reprend les impressions des membres d'une organisation sur la favorisation d'une diversité des âges, de l'initiative de recruter, de promouvoir et de garder des employés de tous groupes d'âge de la part de l'organisation.

Afin d'entretenir ce climat organisationnel d'inclusion des âges, des pratiques dites « RH » sont mises en place. Kooij et al. (2009) se basent sur Wood et Menezes (1998 cités dans Wang & al., 2013) pour définir les pratiques RH comme des pratiques cherchant à attirer des comportements d'engagement fort à l'égard de l'organisation, à créer des conditions dans lesquelles les employés deviendront hautement impliqués dans l'organisation et s'identifieront à tous ses buts. Ces différentes pratiques ont été regroupées en *Bundles*. Un *HR bundle* consiste en une pratique RH, interreliée et intérieurement consistante construite autour d'une logique organisationnelle (MacDuffie, 1995 cité dans Kooij et al., 2009).

Plusieurs bénéfices sont significatifs suite au développement d'un climat organisationnel d'inclusions des âges par le biais des pratiques RH comme par exemple sur les performances de l'organisation. Des recherches démontrent qu'il existe un lien positif entre le fait de développer un climat positif de ressources humaines et la performance des organisations. (Arthur, 1994 ; Becker & Huselid, 1998 ; Huselid, 1995 ; Zacharatos, Barling, & Iverson, 2005 cités dans Boehm & Gallen, 2013). Ces pratiques ont un effet positif significatif sur la performance organisationnelle et un effet négatif sur l'intention de quitter son travail. Kooij et al., (2009) démontrent quant à eux dans leur étude un lien significativement positif entre les pratiques RH et la satisfaction au travail ainsi qu'avec l'engagement affectif. Zacher et al. (2018) démontrent également un impact important des pratiques amenant à une meilleure perception des opportunités futures au travail, un plus grand engagement organisationnel ainsi qu'une plus grande motivation de continuer à travailler après l'âge traditionnel (bridge employment) de la retraite. Ces auteurs mentionnent également l'impact de ce climat et de ces pratiques sur l'échange des différents points de vue et perspectives mais surtout sur la minimisation des effets négatifs causés par les stéréotypes et la discrimination.

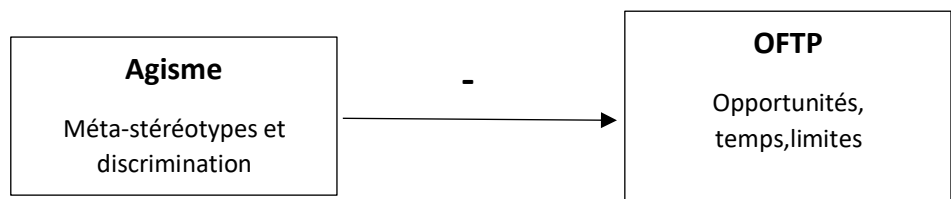
Chapitre 5 : Développement des hypothèses

5.1. L'hypothèse de l'âgisme et ses conséquences

H1 : l'âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) est négativement lié à l'OFTP (concentration sur les opportunités, sur les limites et sur le temps restant).

Dans leur étude, Bal et al. (2015), affirment la présence d'un lien négatif des méta-stéréotypes liés à l'âge envers l'OFTP. Selon eux, lorsqu'il existe un contact inter groupes, les différences de caractéristiques sont rendues saillantes. Les travailleurs ont davantage tendance à ajuster leur comportement en regard des stéréotypes qu'ils perçoivent comme provenant du groupe opposé. De ce fait, si un travailleur âgé ressent un stéréotype de la part des plus jeunes tel que « les travailleurs âgés ne sont plus aussi performants » ou « les travailleurs âgés devraient prendre leur retraite plus tôt », il adaptera son comportement et sa vision et aura tendance à avoir une OFTP plus restreinte. De plus, selon Posthuma et Champion (2009), le résultat de la perception de ces stéréotypes peut être une discrimination envers les travailleurs âgés quand, par exemple, ils ne sont pas engagés, ou non sélectionnés pour des formations. L'employeur peut ainsi considérer que le travailleur plus âgé a moins d'années devant lui que le travailleur plus jeune dans son calcul de retour sur investissement (Finkelstein & Burke, 1998 cités dans Rupp & al., 2016). De ce fait on peut estimer que cette discrimination amène à une OFTP plus restreinte.

Nous supposons que l'âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) sera négativement lié à l'OFTP (concentration sur les opportunités, sur le temps restant et sur les limites) (H1)

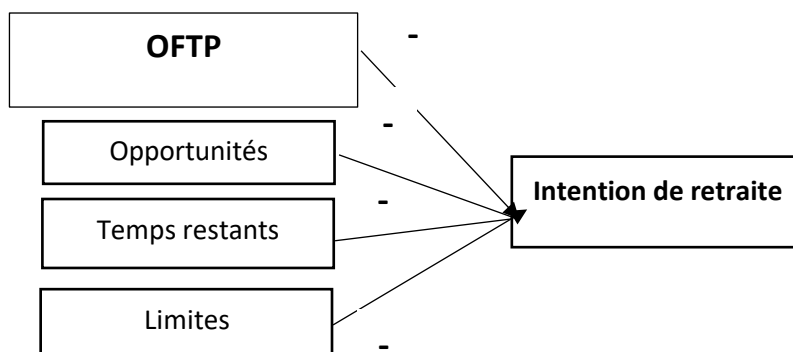


5.2. L'hypothèse de l'OFTP et ses conséquences

H2a : l'OFTP (focus sur les opportunités, le temps restant et sur les limites) est négativement liée à l'intention de retraite.

Bal et al. (2015) montrent un lien négatif entre l'OFTP et l'intention de retraite. La base de cette hypothèse est notamment la théorie de la sélectivité socio-émotionnelle (Carstensen, 1992) qui se concentre sur les conséquences motivationnelles du changement d'horizon et sur l'hypothèse que les objectifs sont choisis en fonction de l'OFTP considérée comme fermée ou ouverte.

Nous supposons que l'OFTP (focus sur les opportunités, temps restant et focus sur les limites) est négativement liée à l'intention de retraite (H1b).

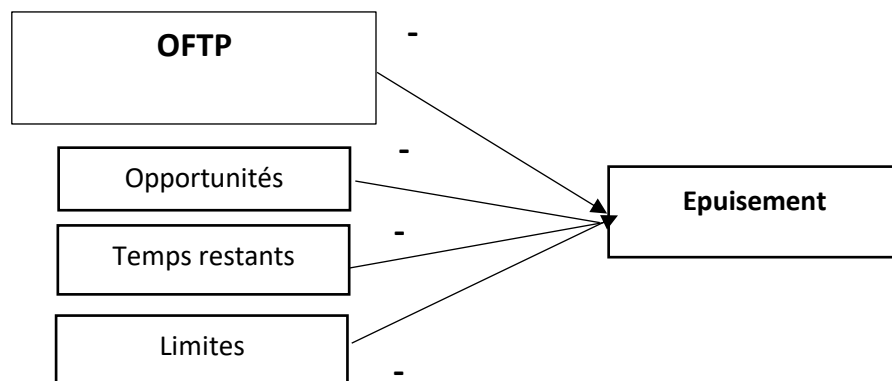


H2b : l'OFTP (focus sur les opportunités, le temps restant et focus sur les limites) est négativement liée à un sentiment d'épuisement.

Comme constaté dans l'article de Henry et al. (2017), peu de recherches ont porté sur les conséquences de l'OFTP sur la santé. Quelques articles peuvent nous aiguiller. Kozik et al (2015 cités dans Henry et al, 2017), démontrent que lorsque le travailleur se concentre sur les opportunités, de moindres symptômes dépressifs et un meilleur moral sont détectés. Ho et

Yeung (2016 cités dans Henry et al. 2017) rapportent un lien négatif entre l'OFTP et la détresse psychologique mais un lien significatif entre l'OFTP et le stress au travail. Henry et al. (2017) soulignent l'intérêt d'étudier si le focus sur les opportunités est positivement lié à un état psychologique positif et si le temps perçu restant au travail est négativement lié à la santé causant par exemple une augmentation de burnout.

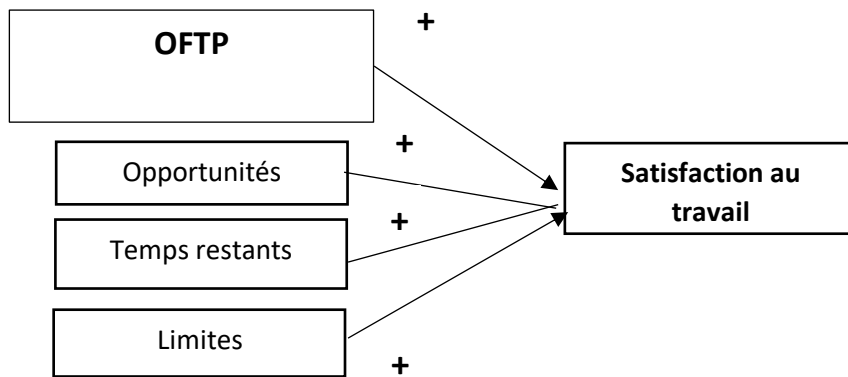
Nous supposons que l'OFTP (focus sur les opportunités, le temps restant et focus sur les limites) est négativement liée au sentiment d'épuisement (H2d)



H2c : l'OFTP (focus sur les opportunités, le temps restant et focus sur les limites) est positivement liée à la satisfaction au travail.

Weikamp et Goritz (2016, cité dans Henry et al. 2017) mettent en évidence que les personnes sont plus satisfaites dans leur travail si elles se perçoivent elles-mêmes comme ayant beaucoup d'opportunités restantes dans leur futur professionnel. Ces résultats ont été confirmés par Zacher et Frese (2011). Pour eux, la concentration sur les opportunités restantes est une forme contextualisée d'optimisme qui peut déboucher sur une meilleure satisfaction au travail.

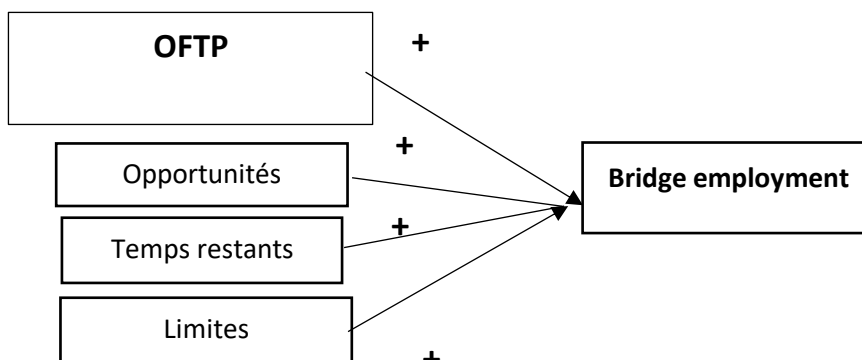
Nous supposons que l'OFTP (focus sur les opportunités, le temps restant et focus sur les limites) est positivement liée à la satisfaction au travail (H2c).



H2d : l’OFTP (focus sur les opportunités, le temps restant et les limites) est positivement liée à l’intention de bridge employment.

Plusieurs études démontrent l’influence de l’OFTP sur le bridge employment. Zacher & Yang (2016, cités dans Henry et al. 2017), démontrent que le focus sur les opportunités est positivement lié à la motivation de continuer à travailler après l’âge officiel de la retraite. Akkermans et al. (2016, cités dans Henry et al. 2017), démontrent quant à eux que le focus sur le temps restant et les opportunités restantes est lié à la motivation de continuer à travailler. Kooij et al. (2014) concluent que la motivation de continuer à travailler peut effectivement être influencée par une haute OFTP.

Nous supposons que l’OFTP (focus sur les opportunités, le temps restant et focus sur les limites) est positivement liée à l’intention de bridge employment (H2b)

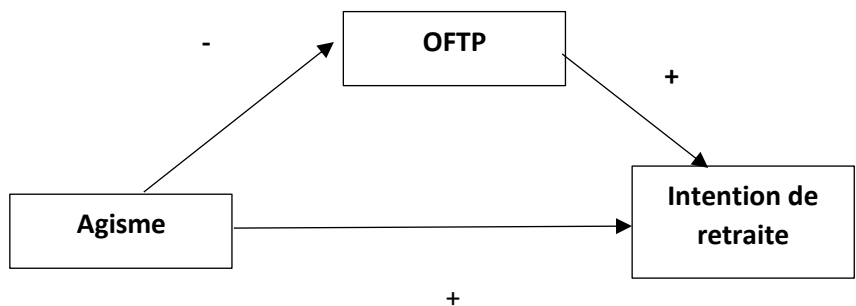


5.3. Les hypothèses de médiations

H3a : l'âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) a une influence positive sur l'intention de retraite, cet effet étant médié par l'OFTP.

Gaillard et Desmette (2010) démontrent l'influence directe des méta-stéréotypes négatifs liés à l'âge sur l'intention de retraite. Snape et Redman (2003) quant à eux prouvent que la discrimination liée à l'âge augmente l'intention de retraite. La variable OFTP est rajoutée afin de tester un effet médiateur sur le lien entre les méta-stéréotypes et l'intention de retraite. Bal et al. (2016) soulignent comme dit en H1 que lorsque le travailleur perçoit des stéréotypes (exemple : les personnes âgées devraient prendre leur retraite tôt), il aura tendance à l'internaliser et à adapter son comportement. Bal et al. (2016) poursuivent en disant que cette influence rendant l'OFTP plus restreinte amène à une intention de retraite plus haute.

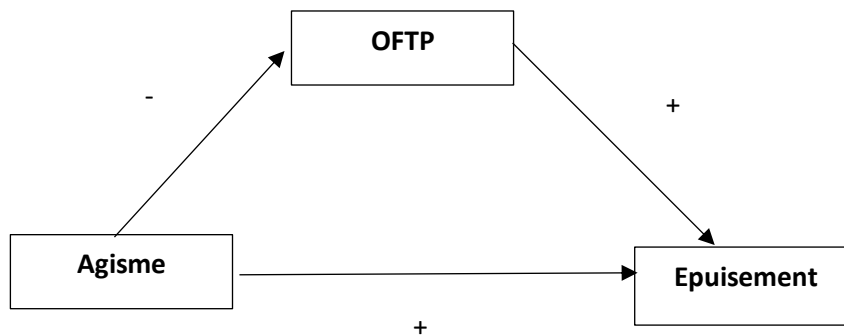
Nous testons l'effet médiateur de la variable OFTP sur le lien entre âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) et intention de retraite. (H2b).



H3b : l'âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) a une influence positive sur l'épuisement, cet effet étant médié par l'OFTP.

Le lien entre méta-stéréotypes et burnout-out est significatif. Selon l'étude de Bedynska & Zolnierczyk (2015), la menace des stéréotypes est positivement corrélée au burnout. Vu le lien prouvé entre méta-stéréotypes et OFTP mais aussi celui entre OFTP et burnout, l'hypothèse de la médiation par l'OFTP du lien méta-stéréotypes et burnout se pose.

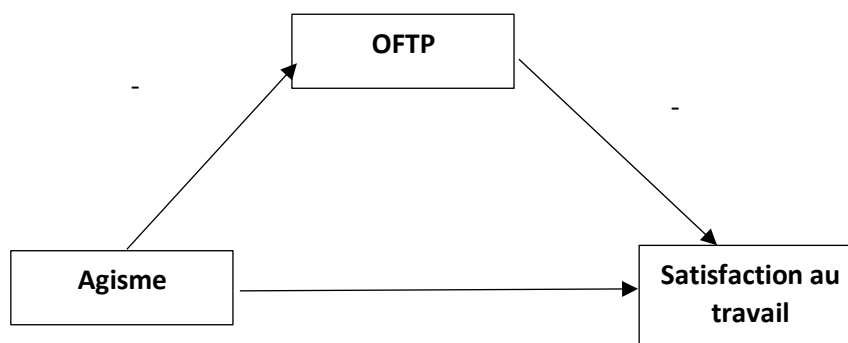
Nous testons l'effet médiateur de l'OFTP sur le lien entre âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) et l'épuisement (H3d).



H3c : l'âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) a une influence négative sur la satisfaction au travail, cet effet étant médié par l'OFTP.

Macdonald et Levy (2016) affirment également que la perception d'une discrimination de l'âge (dans tous les groupes d'âges) peut avoir une influence négative sur l'engagement mais aussi sur la satisfaction au travail. Cette affirmation tend à démontrer l'effet direct des méta-stéréotypes sur la satisfaction au travail mais à la suite des questions posées plus haut, celle de l'effet indirect via l'OFTP peut aussi être posée.

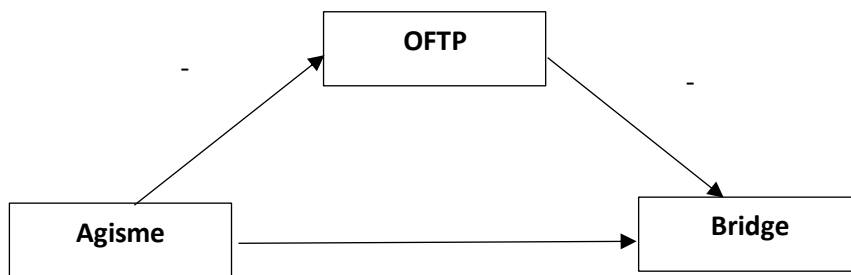
Nous testons l'effet médiateur de l'OFTP sur le lien entre âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) et satisfaction au travail (H3c).



H3d : L'âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) a une influence négative sur le bridge employment, cet effet étant médié par l'OFTP

Comme pour les autres variables de notre modèle, nous désirons introduire le rôle médiateur de l'OFTP entre les méta-stéréotypes et le bridge employment. Dans la littérature, Kooij et al. (2008) concluent que si les personnes se perçoivent comme âgées, cela a une influence négative sur la motivation à continuer à travailler. Cette perception des stéréotypes peut influencer la motivation à travailler, à performer, à trouver de nouvelles opportunités. Elle peut de ce fait influencer sur la motivation de la personne à entrer dans une logique de bridge employment. De plus, comme vu dans l'hypothèse précédente, la perception d'une discrimination liée à l'âge augmente l'intention de retraite (Snape & Redman, 2003), un concept allant à l'encontre du bridge employment.

Nous testons l'effet médiateur de la variable OFTP sur le lien entre âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) et bridge employment (H3b).

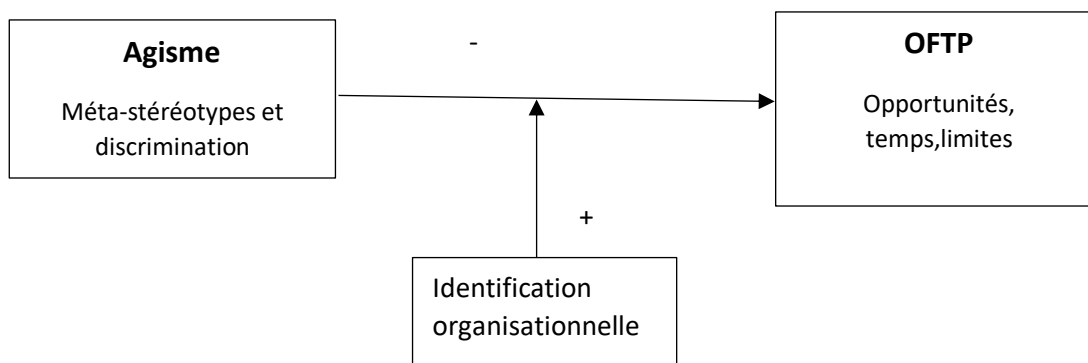


5.4. Les hypothèses de modération de l'identification organisationnelle et de la gestion des âges

H4a : l'effet modérateur de l'identification organisationnelle sur le lien entre méta-stéréotypes et OFTP.

La théorie de l'identité commune des groupes émet l'idée qu'une identité fédératrice forte peut atténuer le biais intergroupe en les unissant sous une même « bannière » (Gaertner & Dovidio, 2000). Selon eux cela permet de diminuer les conflits intergroupes que l'on peut retrouver. Ashforth et al. (2008) proposent même l'idée qu'au niveau collectif, cette identité est une identité organisationnelle fédérant sous une même identité les travailleurs.

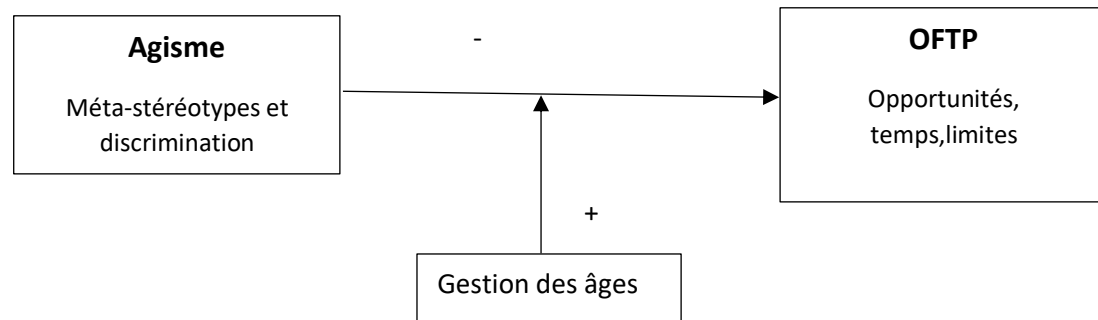
Nous testons donc cet effet modérateur de l'identification organisationnelle sur le lien entre agisme (méta-stéréotypes et discrimination) et OFTP (H4b).



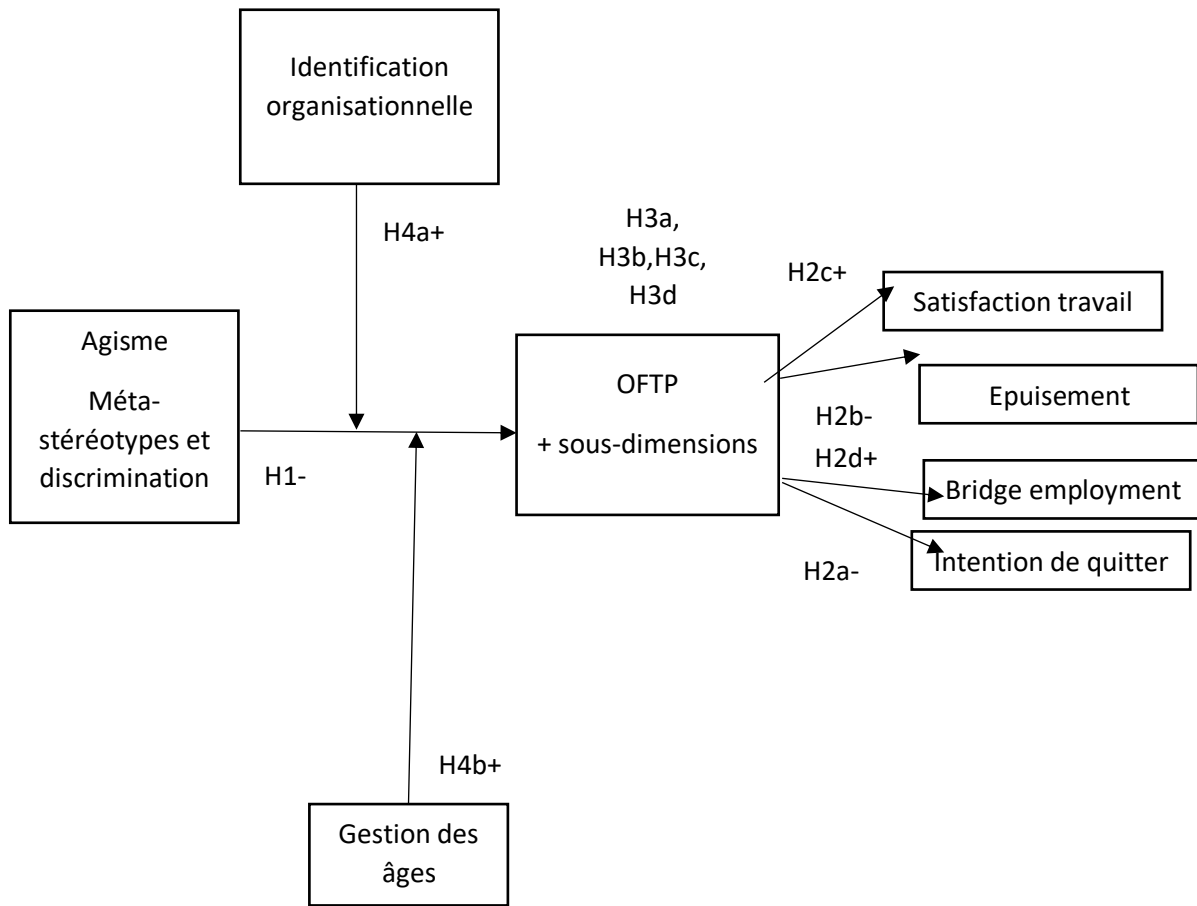
H4b : l'effet modérateur de la gestion des âges sur le lien entre méta-stéréotypes et OFTP.

Le climat organisationnel peut aussi influencer la perception du temps restant et des opportunités restantes. Pour diminuer les stéréotypes négatifs, des entraînements sur « comment gérer la diversité » peuvent être donnés aux managers. Par exemple, Ries et al. (2013, cités dans Henry et al. 2017) ont créé un plan de travail pour les managers. Les résultats démontrent une augmentation de l'appréciation de la diversité de l'âge et une réduction des stéréotypes liés à l'âge des superviseurs (Ries et al., 2013). En outre, Iweins et al. (2013, cités dans Henry et al., 2017) démontrent que le contact intergénérationnel est négativement relié à l'âgisme et à l'intention de retraite. De leur côté, Zacher et Yang (2016 cités dans Henry et al., 2017) attestent qu'un climat organisationnel positif par rapport au vieillissement, est lié positivement avec la perception des opportunités restantes.

Nous testons donc cet effet modérateur de la gestion des âges sur le lien entre âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) et OFTP (H4b).



Résumé du modèle :



PARTIE EMPIRIQUE

CHAPITRE 6 : la méthodologie

6.1. La procédure générale

Plusieurs entreprises ont été contactées afin de réaliser la recherche envisagée (Annexe 2). Celles-ci ont refusé de participer à cette étude pour des raisons diverses comme l'organisation pratique de l'enquête ou le sujet en lui-même. Dès lors, l'échantillon a été construit à partir de personnes présentant comme caractéristique commune, l'obligation d'être une personne au travail et provenant d'organisations différentes. Cet échantillon est donc composé de manière hétéroclite et présentera les organisations de manière générale et non à partir d'un cas précis.

La collecte de données s'est faite sous forme d'un questionnaire en ligne, construit à partir de « Qualtrics » et partagé sur les réseaux sociaux ou lors de contacts établis avec des personnes relevant de différentes organisations du monde du travail (annexe 2). Il était demandé aux participants de cliquer sur le lien URL présent dans le message, que ce soit via une publication sur les réseaux sociaux ou via emails. Pour un effet « boule de neige » (snowball sampling), il leur a également été demandé de partager le lien vers le questionnaire avec leur entourage personnel et professionnel pour multiplier les participants à l'étude. Cette collecte a été effectuée durant environ trois mois entre le 12/11/2018 et le 16/02/2019 à destination d'un public d'origine francophone en Belgique. Les questions ont dès lors été rédigées en français.

6.2. Le questionnaire

Avant le questionnaire à proprement parlé, un premier texte comprenant les objectifs de la recherche, les conditions d'anonymat ainsi qu'un exemple d'énoncé mesuré par une échelle de Likert est présenté au participant. Il lui est ensuite demandé de compléter le formulaire de consentement éclairé marquant son approbation.

Le questionnaire est composé de septante-huit questions réparties en plusieurs catégories représentant chacune une ou plusieurs variables étudiées. La première partie du questionnaire reprend 11 questions relatives à des informations socio-démographiques personnelles et professionnelles du participant comme son âge, son statut marital ou encore son type de contrat dans son organisation. Le participant est ensuite amené à répondre à la première échelle qui correspond à « l'identification organisationnelle ». La partie suivante porte sur l'âgisme (méta-stéréotypes et discrimination). Dans celle-ci, le participant est tout d'abord confronté à la distinction faite par la CCT104 en ce qui concerne les travailleurs « jeunes » (moins de 45 ans) et les travailleurs « âgés » (plus de 45 ans). Il lui est ainsi demandé de sélectionner dans quel groupe d'âge il se situe afin de le mener à l'échelle mesurant les méta-stéréotypes lui correspondant. Cette différenciation est l'unique variante en fonction de l'âge des participants. L'échelle de mesure de discrimination qui vient ensuite et qui clôture la mesure de l'âgisme est effectivement similaire pour les deux groupes d'âges. La suite du questionnaire est composée d'échelles mesurant la gestion des âges, la perspective future temporelle adaptée au monde du travail (OFTP), la dimension de bien-être, mesurée par la satisfaction au travail et l'épuisement, et la dimension de travail mesurée par le bridge employment et l'intention de quitter. Enfin, la fin du questionnaire inclut les remerciements, précise les coordonnées de contact en cas de questions

ainsi qu'un encadré permettant au participant de s'exprimer en cas d'éventuelles remarques.

A la suite de la récolte des données, un transfert des données du site « Qualtrics » vers le logiciel SPSS a été effectué dans le but de réaliser les différentes analyses.

6.3. Les mesures

6.3.1 Les variables socio-démographiques

Deux catégories de variables socio-démographiques ont été mesurées lors de l'étude. Le premier type de variable porte sur les caractéristiques du travailleur en lui-même avec par exemple l'âge, le sexe, le statut marital, le nombre de personnes à charges, le diplôme ainsi que la santé. À noter que la santé est mesurée avec un item (« en général diriez-vous que votre santé est ») avec pour réponse possible de 1 « très mauvaise » à 7 « très bonne ». Le deuxième type de variables concerne les caractéristiques du travailleur au sein de son organisation. Des variables comme le régime de travail, le nombre d'années de travail dans l'organisation, le statut, le contrat ainsi que le secteur s'y retrouvent. Au niveau du secteur, les critères de classification de fonctions de la commission paritaire 200 (par gamme de fonction) font office de référence.

6.3.2 L'identification organisationnelle

Pour mesurer la variable « identification organisationnelle », c'est l'échelle de Mael & Ashforth (1992) qui a été suivie. Cette échelle est la plus utilisée dans la littérature pour mesurer l'identification organisationnelle (Riketta, 2005). Elle est composée de 6 items spécifiques à une organisation éducative. Mael & Ashforth (1992) confirment néanmoins la possibilité d'adapter cette échelle, avec un vocabulaire se rapprochant du monde du travail tel que les mots employés, collègues et d'autres encore. Cette version se compose de 6 items et possède une bonne cohérence interne avec un alpha de Cronbach

mesuré à $\alpha=.87$ (Mael & Ashforth, 1992). Un exemple d'item est : « Quand quelqu'un critique mon organisation, je le ressens comme une insulte personnelle ». Les possibilités de réponses sont présentées de manière similaire à toutes les précédentes à savoir sous une échelle de type Likert avec des réponses variant entre 1 « pas du tout d'accord » à 7 « tout à fait d'accord ».

6.3.3 L'âgisme (méta-stéréotypes et discrimination)

L'âgisme est opérationnalisé par deux sous-dimensions : les méta-stéréotypes et la discrimination. Les méta-stéréotypes ont été mesurés par 8 items à partir d'une échelle adaptée de Fiske & al. (2002) par Iweins & al. (2013). Il est demandé au participant d'évaluer le groupe d'âge auquel il appartient sur base des deux dimensions de l'échelle. Effectivement, le questionnaire est scindé en deux différentes versions avec un questionnaire ciblé pour le groupe « âgé » et l'autre pour le groupe « jeune ». Le participant est dirigé vers le questionnaire correspondant grâce à une question préalable sur son âge. Les items sont semblables dans les deux versions excepté les mots « âgé » et « jeune » mentionnés dans les intitulés des items en fonction de l'âge du participant. Le premier niveau comprend 4 items concernant la dimension de compétence ($\alpha=.77$) avec comme exemple « Les travailleurs âgés sont compétents ». Le deuxième niveau comprend également 4 items correspondant à la dimension de chaleur ($\alpha=.81$). Un exemple d'item est « Les travailleurs âgés sont tolérants ». Les réponses possibles à l'échelle vont de 1 « pas du tout d'accord » à 7 « tout à fait d'accord ».

En ce qui concerne la discrimination, c'est l'échelle « Work Place Age Discrimination Scale » (WADS) de Marchiondo, Gonzales & Ran (2016) qui a été utilisée. C'est une échelle de 26 items de base, réduite par les auteurs par la suite à 9 items. Cette échelle rend compte de l'expérience personnelle des personnes victimes de discrimination.

Un exemple d'item est « À cause de mon âge, ma contribution n'est pas évaluée à sa juste valeur ». La modalité de réponse de cette échelle se présente sous forme d'une échelle de type Likert allant de 1 représentant « pas du tout d'accord » à 7 associé à « tout à fait d'accord ».

6.3.4 La gestion des âges

Pour mesurer la perspective multi-âges dans l'organisation, c'est l'échelle adaptée de la diversité raciale de Wolsko & al. (2006) par Iweins & al. (2013) qui a été utilisée. Elle est composée de 6 items et a une bonne cohérence interne. Un exemple d'item est : « Dans sa gestion de la diversité des âges, mon organisation considère que reconnaître la spécificité de chaque génération mène à l'harmonie entre travailleurs ». Le participant est invité à répondre sous la forme d'une échelle type Likert allant de 1 « pas du tout d'accord » à 7 « tout à fait d'accord » afin de mesurer à quel niveau il considère que son organisation supporte des conditions de diversité multi-âges.

6.3.5 La perspective temporelle future professionnelle (OFTP)

La perspective temporelle future professionnelle a été mesurée avec l'échelle composée de 10 items de Zacher & Frese (2009) mesurant les trois sous dimensions : focus sur les opportunités, focus sur le temps restant et focus sur les limites. Cette échelle se base sur l'échelle de la perspective future temporelle de Carstensen & Lang (1996) en rajoutant les mots « futur professionnel » à chacun des items. Plusieurs versions traduites en langues différentes ont été utilisées et validées dans chacun des cas rencontrés (Henry & al. 2017). Effectivement plusieurs

recherches ont démontré la fiabilité et la validité de la mesure de l'OFTP par cette échelle (Zacher & Frese, 2009). Un exemple d'item est : « Il me reste encore beaucoup de temps dans mon futur professionnel pour faire de nouveaux plans ». Les modalités de réponses sont une échelle de type Likert allant de 1 « pas du tout d'accord » à 7 « tout à fait d'accord ».

6.3.6 L'épuisement

L'échelle utilisée pour mesurer cette variable a été la « Maslach Burnout Inventory » (MBI). Elle est composée de 3 parties : l'épuisement émotionnel, l'accomplissement personnel, la dépersonnalisation. Dans ce mémoire, c'est la partie épuisement émotionnel qui a été prise en compte. Avec ses 9 items, cette partie de l'échelle représente la partie bien-être que nous désirons avoir dans notre échelle (fréquence =.89 et intensité=.86). De plus la validité de la MBI est confirmée par différents auteurs (Bakker & al. 1983 ; Belcastro & al. 1983 ; Byrne 1991). Un exemple d'item est : « Je me sens émotionnellement vidé par mon travail ». Comme pour les échelles précédentes, la catégorisation des réponses se fait de 1 « pas du tout d'accord » à 7 « tout à fait d'accord ».

6.3.7. La satisfaction au travail

La satisfaction au travail a été mesurée par 4 items de l'échelle de support organisationnel perçu, de traitement discriminatoire et de satisfaction au travail de Eisenberger & al. (1997). Un exemple d'item est : « Globalement, je me sens satisfait de mon travail ». Les modalités de réponses sont une échelle de type Likert allant de 1 « pas du tout d'accord » à 7 « tout à fait d'accord ».

6.3.8 Le bridge employment

Le bridge employment a été mesuré par l'adaptation de l'« Intentions to Participate in Bridge Employment » (IPBE) (Kendrick et al.,2009). Des deux dimensions composant l'IPBE (catégorisation et motivation), ce

sont les 9 items de la catégorisation (représentation de catégorie : mi-temps vs plein temps, dans la même entreprise vs une différente entreprise,...) qui ont été conservés. Seul le 6^{ème} item de la catégorisation a été retiré en accord avec la promotrice de ce mémoire suite à sa redondance avec deux items (item5 et item7) et ce également pour réduire la taille des échelles et rencontrer la demande des organisations en termes de timing. Un exemple d'item est : « Après ma retraite, j'aimerais encore travailler un certain temps ». Comme pour les échelles précédentes, la catégorisation des réponses se fait de 1 « pas du tout d'accord » à 7 « tout à fait d'accord ».

6.3.9 L'intention de quitter

L'échelle utilisée pour l'intention de quitter est adaptée de Price (1997) par Iweins & al., en 2013. C'est une échelle composée de 4 items avec une bonne validité (Iweins & al., 2013). Un exemple d'item est « si je le pouvais, je quitterais aujourd'hui mon entreprise ». La modalité de réponses se produit selon une échelle de type Likert avec des réponses allant de 1 « pas du tout d'accord » à 7 « tout à fait d'accord ».

6.4. Les participants

Les participants de cette étude ont comme unique caractéristique obligatoire d'être une personne au travail. Dès lors cet échantillon représente une population venant d'organisations différentes avec des caractéristiques personnelles et professionnelles diverses.

En ce qui concerne les données sociodémographiques (Annexe 3), l'échantillon (N=182) est composé de 91 femmes (50%) et de 91 hommes (50%). Selon le critère de la CCT104 sur lequel nous nous sommes basés (critère déterminant l'âge des travailleurs âgés comme ayant plus de 45 ans), la composition de jeunes (moins de 45 ans) s'élève à 105 (57,7%). La composition des travailleurs considérés comme âgés

(plus de 45 ans) est de 77 personnes (42,3%). Plus précisément, l'échantillon a une moyenne d'âge de 40,06 ans (ET=1.057).

Au niveau des variables socio-démographiques personnelles, une grande majorité de notre échantillon est marié (75,3%) pour 24,7% de célibataire. Au niveau du nombre de personnes à charges, les participants se répartissent en majorité entre « aucune personne à charges » (44%) ou « 1-2 personnes à charges » (41,8%). Le reste est composé de participants ayant au moins 3 personnes à charges (14,3%). En ce qui concerne leur santé, les participants rapportent en très grande partie une bonne santé (86,3%) tandis qu'une très faible portion des participants se disent en mauvaise santé (2,7%) ou ne se considèrent ni l'un ni l'autre, c'est-à-dire neutres (11%).

Les informations socio-démographiques professionnelles démontrent que plus de la moitié des personnes possèdent un diplôme de niveau universitaire (57,1%), le reste ayant un diplôme supérieur (32,4%) ou encore secondaire (10,4%). Le régime de travail est pour une grande partie de l'échantillon, un temps plein (81,9%) et un temps partiel pour le reste des participants (18,9%). Le secteur public est le plus représenté dans l'échantillon (76,9%) comparativement au secteur privé (23,1%), avec également une grande partie de salariés (93,4%) par rapport aux indépendants (6,6%) ou encore un très grand nombre de CDI (87,9%) face au nombre de CDD (12,1%). Une dernière information se rapporte aux nombres d'années de travail. Ce sont les travailleurs avec entre 0 et 5 ans d'années de travail qui sont les plus représentés (40,7%), suivis par les travailleurs avec 10 à 20 ans d'années de travail (24,2%). Le reste est moins représenté avec des participants ayant travaillé depuis 5 à 10 ans (12,6%), 20 à 30 ans (15,9%) ou encore 30 à 40 ans (6%) et plus de 40 ans (0,5%).

CHAPITRE 7 : l'analyse des résultats

7.1. Le traitement de la base de données

L'analyse des données récoltées a été réalisée à partir du logiciel IBM SPSS statistics 22.0. Certaines précautions préalables à l'analyse ont été effectuées afin de traiter nos données de la manière la plus précise possible. Tout d'abord, certains items d'échelles ont dû être renversés tel que par exemple le 8^{ème} item de l'échelle mesurant l'OFTP à savoir « il y a seulement des possibilités limitées dans mon futur professionnel ». Les items renversés seront indiqués dans les résultats le cas échéant. Ensuite, certaines variables catégorielles comme la variable du secteur d'activité ont été recodées afin de les regrouper sous un moins grand nombre de catégories dans le but de simplifier la démarche d'analyse. Les variables continues tel que le nombre d'années passées par le travailleur dans l'entreprise ont également été recodées en plusieurs groupes pour une facilitation de la démarche. Une dernière manipulation concerne l'association de la variable des méta-stéréotypes concernant les travailleurs âgés (MetaS_A) et celle concernant les travailleurs jeunes (MetaS_J) en une seule et même variable appelée « MetaS » afin d'avoir également une vision globale des méta-stéréotypes sans distinction d'âge. Il est à noter qu'aucun problème de variables manquantes n'est à souligner car l'option obligeant le participant à répondre à toutes les questions (faute de pouvoir continuer) a été cochée préalablement.

7.2. Les analyses préalables

7.2.1. L'analyse factorielle

Avant de commencer l'analyse des relations entre les variables du modèle général à proprement parler, des analyses de la validité interne

des différentes échelles utilisées ont été nécessaires. Premièrement, l'analyse factorielle a permis de déterminer si différents facteurs se regroupent et mesurent des dimensions différentes ou s'ils mesurent une seule et unique dimension à l'intérieur de l'échelle. Dans cet objectif, la rotation Varimax a été utilisée pour déterminer les différentes structures sous-jacentes à l'échelle. À noter que la référence au scree plot et au critère de Catell, qui est un critère plus rigoureux que celui des valeurs propres égale à 1 (Floyd and Widaman 1995 ; Ford et al. 1986 cités dans Marchiondo & al.) a été prise en compte en cas d'incohérence entre les deux critères.

Deuxièmement, l'alpha de Cronbach a été utilisé dans ce mémoire pour toutes les échelles des différentes variables, pour mesurer la cohérence interne entre les différents items d'une même variable. Pour que l'échelle soit cohérente, tous les éléments de celle-ci doivent converger vers la même intensité de réponse. Cela veut dire que plus les éléments corrélerent entre eux et au score total de l'échelle, plus la cohérence de l'échelle est grande. Selon Nunnally (1978), le coefficient ressortant de l'analyse doit être supérieur à .70 pour que les items d'une même échelle soient considérés comme ayant une consistance interne acceptable.

La première partie de l'analyse a porté sur l'échelle d'identification organisationnelle de Mael & Ashforth (1992) qui considèrent l'identification comme un facteur unique de catégorisation personnelle. En lançant l'analyse factorielle tout en gardant le critère de la valeur propre égale à 1, un facteur unique est ressorti spontanément du tableau expliquant 53% de la variance. L'analyse du scree plot a confirmé par le coude de Catell qu'un seul facteur était d'actualité. Le récapitulatif des saturations a montré que les items saturaient correctement sur le facteur unique (>.40) avec des indices allant de .698 à .764. En ce qui concerne

l'alpha de Cronbach, un résultat supérieur à .70 a été relevé et donc accepté ($\alpha=.82$) (Annexe 4, table 1).

La seconde partie de l'analyse a porté sur les échelles mesurant les méta-stéréotypes avec tout d'abord, l'analyse des questionnaires mesurant les méta-stéréotypes respectifs pour les travailleurs considérés comme âgés et pour ceux considérés comme jeunes. En ce qui concerne l'échelle mesurant les méta-stéréotypes pour les travailleurs âgés, l'analyse factorielle avec le critère de la valeur propre égale à 1 a démontré deux facteurs expliquant 65% de la variance. L'analyse du scree plot a démontré que le point d'inflexion relève une sélection de deux facteurs. Par la suite une rotation varimax a été réalisée pour conserver l'indépendance des facteurs. Le récapitulatif des saturations sur les facteurs a montré que les facteurs 5, 6, 7 et 8 saturent correctement sur le 1^{er} facteur (chaleur). Les items 1, 3, 4 eux saturent sur le 2^{ème} facteur (compétence). Par contre, l'item 2 sature sur les deux facteurs quasi de manière identique (compétence et chaleur). Malgré tout cet item a été gardé afin d'avoir une comparaison possible avec les études précédentes ayant utilisé cette échelle. De plus, cet item a été conservé afin de pouvoir avoir une structure similaire entre l'échelle pour les travailleurs âgés et celle des travailleurs jeunes. L'objectif était de pouvoir comparer les résultats mais également de fusionner celles-ci pour en faire une variable commune appelée « méta-stéréotypes ». On a également constaté que l'Alpha de Cronbach passait d'un indice plus élevé à plus faible lorsque la MétaS_A_2 ($\alpha=.804$ à $\alpha=.774$) était enlevée (Annexe 4, Table 2). En ce qui concerne l'analyse factorielle pour les MétaS_J (jeunes) avec les mêmes critères, deux critères ont également été extraits de tous les tests (scree plot compris) expliquant 72% de la variance. La rotation varimax suivant ces analyses a montré que les items 5, 6, 7 et 8 saturent sur le 1^{er} facteur (chaleur) et les items 1, 2, 3 et 4 saturent sur le

2ème facteur (compétence). L'alpha de Cronbach a été calculé et accepté ($\alpha=.792$) (Annexe 4, Table 3).

La troisième partie de l'analyse a porté sur l'échelle mesurant la discrimination. Lorsque le critère de la valeur propre (eigenvalue) égal à 1 a été utilisé, l'analyse factorielle pour la discrimination a fait émerger un facteur expliquant 63% de la variance, L'analyse d'un scree plot et du coude de Catell a démontré également qu'un facteur est à sélectionner. Les saturations des items sur le facteur ont toutes été acceptables (de .602 à .884). L'alpha de Cronbach a été considéré comme accepté étant évalué à $\alpha=.910$ (Annexe 4, Table 4).

La quatrième partie de l'analyse s'est référée à l'échelle de la gestion des âges de cette recherche. Cette variable a été mesurée à partir d'une adaptation de l'échelle (Iweins & al., 2013) de diversité raciale de Wolsko & al. (2006). Lors de l'analyse factorielle, avec pour critère la valeur propre égale à 1, un facteur est ressorti expliquant 74% de la variance. Comme pour les autres variables, une analyse du scree plot a été effectuée. Elle a démontré un point d'inflexion en concordance avec l'analyse précédente concernant la sélection d'un critère unique. Chacun des items a saturé correctement sur le facteur unique allant de .792 à .90 (voir annexe) avec un alpha de Cronbach de l'échelle évalué à $\alpha=.93$ (Annexe 4, Table 5).

La cinquième partie de l'analyse a porté sur la sixième variable du modèle de ce mémoire correspondant à la variable médiatrice choisie à savoir l'OFTP. Lors de l'analyse en prenant en compte le critère de la valeur propre de 1 (eigenvalue), un facteur expliquant 72% de la variance totale est ressorti du processus. L'analyse du scree plot a démontré grâce au coude de Catell aussi un point d'inflexion attestant la logique du

facteur unique dans ce cas-ci. Après vérification, les items ont tous bien saturé sur le facteur unique (Annexe 4, Tableau 6).

La sixième partie de l'analyse a reposé sur la distinction entre les items de l'OFTP à savoir le focus sur les opportunités, le focus sur le temps restant ainsi que le focus sur les limites (Zacher & Freese, 2013). En forçant SPSS à extraire 3 facteurs pour être en parallèle avec la théorie de l'OFTP, 85% de la variance totale a été expliquée. Après rotation varimax, les items 1, 2, 3, et 6 ont saturé sur le premier facteur (opportunités). Les items 8, 9, et 10 ont saturé aussi sur le 2^{ème} facteur (limites). L'item 4 a saturé sur un 3^{ème} facteur (temps restant). Un problème de saturation du 5^{ème} et 7^{ème} item à la suite d'un problème de crossloading a posé la question de les conserver ou non dans l'analyse des données (Annexe 4, tableau 7). Ces items ont néanmoins été conservés pour la suite de l'étude pour permettre une comparaison des résultats obtenus avec ceux des études sur lesquelles ce mémoire se base. De plus, lorsque que ces items ont été retirés de l'analyse de l'alpha de Cronbach, les indices ne s'en sont pas retrouvés améliorés passant de $\alpha=.956$ à $\alpha=.951$ dans le cas du 5^{ème} facteur retiré et de $\alpha=.956$ à $\alpha=.949$ dans celui du 7^{ème} facteur.

La septième partie de l'analyse a porté sur l'axe épuisement de la dimension de bien-être du modèle. En se basant sur la valeur propre égale à 1, deux facteurs ont ressorti expliquant 64% de la variance. Le scree plot et le critère de Catell ont démontré la sélection d'un facteur ce qui semble plus en accord avec la théorie d'un facteur unique de l'épuisement retrouvé dans la littérature. Dès lors, en forçant SPSS à n'extraire qu'un seul facteur, presque tous les items ont saturé de manière correcte sur le facteur unique allant de .609 à .834. Un item a semblé problématique à savoir le 9^{ème}, celui-ci ne saturant quasi pas sur le facteur. En le retirant de l'analyse de l'alpha de Cronbach, le coefficient

est passé de $\alpha=.814$ à $\alpha=.868$. En conclusion, il a donc été décidé de retirer cet item dans les procédures d'analyses suivantes (Annexe 4, tableau 8).

La huitième partie de l'analyse a concerné l'autre dimension de bien-être de ce mémoire à savoir la satisfaction au travail. Lors de la réalisation de l'analyse factorielle avec pour critère la valeur propre égale à 1, un facteur est ressorti expliquant 79% de la variance. L'analyse du scree plot a également démontré grâce au coude de Catell (lieu du point d'inflexion) qu'un facteur ressort de l'analyse. Au niveau de la saturation des items, tous ont saturé de manière correcte sur le facteur unique, allant de .861 à .910 et ont démontré une bonne validité conceptuelle de l'échelle. L'alpha de Cronbach a été vérifié avec un $\alpha=.91$ (Annexe 4, tableau 9).

La neuvième partie de l'analyse s'est référée à l'échelle mesurant la variable de bridge employment. L'analyse factorielle effectuée a démontré que 2 facteurs ressortent expliquant plus de 68% de la variance. La référence au scree plot et au critère de Catell (critère rigoureux), a démontré que seul un facteur ressort. C'est donc celui-ci qui a été sélectionné. En forçant SPSS à réaliser une analyse n'incluant qu'un seul facteur, 56% de la variance s'est retrouvé expliquée. Il est à noter que l'observation des saturations a amené à un doute sur l'item Bridge8 (voir annexe). Effectivement, l'item n'a saturé que très peu voire pas du tout sur le facteur (.10). De plus, lorsque l'item 8 a été retiré du test de l'alpha de Cronbach, l'indice s'est retrouvé amélioré en passant de $\alpha=.87$ à $\alpha=.90$. Dès lors il a été retiré de l'analyse des données lors des tests suivants prenant en compte la variable de bridge employment (Annexe 4, tableau 10).

La dixième et dernière partie de l'analyse a porté sur l'échelle mesurant l'intention de quitter du travailleur. L'analyse factorielle, avec pour critère la valeur propre égale à 1, a montré un facteur ressortant et expliquant 64% de la variance. L'analyse du scree plot a également montré la sélection d'un facteur. L'analyse des saturations a montré un problème au niveau du 4^{ème} item avec une saturation insuffisante sur le facteur unique. De plus, lorsque le 4^{ème} item a été retiré du test de l'alpha de Cronbach, celui-ci s'en est retrouvé fortement amélioré passant de $\alpha=.656$ à $\alpha=.906$. La décision a dès lors été prise de continuer les analyses en ne prenant pas en compte le 4^{ème} item de l'échelle mesurant l'intention de quitter (Annexe 4, tableau 11).

7.2.2 Conditions préalables à la réalisation des analyses générales

Afin de pouvoir réaliser les analyses des relations supposées entre les variables, quelques conditions préalables ont dû être étudiées en premier lieu. Ces quatre conditions ont été testées sur chacune des échelles afin de vérifier l'indépendance des résidus, la distribution normale des résidus, l'homogénéité des variances ainsi que la question de colinéarité. L'indépendance des résidus a été supposée présente tandis que la distribution normale et l'homogénéité des variances ont été testées avec respectivement un histogramme et un scatter-plot de l'autre. Les résultats de ces analyses se retrouvent en annexe 5. Ils ont démontré que les valeurs des résultats se sont distribuées normalement (histogramme) et qu'on ne peut pas rejeter l'hypothèse nulle d'égalité des variances (scatter-plot). Ces conditions ont donc été supposées actées pour le développement des résultats. L'indice de colinéarité n'étant pas respecté dans toutes les hypothèses, a été quant à lui discuté au cas par cas dans la suite des analyses.

7.3 La corrélation entre variables

Les analyses corrélationnelles ont permis de détecter les éventuelles présences de relation significative entre deux variables. Elles nous ont permis de voir notamment les liens avec les variables socio-démographiques pour savoir lesquelles utiliser éventuellement comme variables contrôles par la suite (Becker, 2005 ; Becker et al., 2015). Pour ce faire, des variables moyennes des échelles ont été calculées. Il est important de signaler que cette analyse n'apporte qu'une idée d'un lien ou non entre deux variables et ne donne en aucun cas le sens de la causalité. Cette partie présente donc uniquement des chiffres correspondant à la relation présente et non une interprétation de ceux-ci. Le tableau reprenant les indices de corrélations se retrouve en annexe (annexe 6).

L'OFTP

Un certain nombre de variables socio-démographiques sont en lien avec l'OFTP. Par exemple, une variable telle que l'âge a un lien négatif avec l'OFTP ($r = -.64$, $p < .05$) au niveau du nombre de personnes à charges. Celui-ci est négativement relié à l'OFTP ($r = -.32$, $p < .05$) mais aussi au focus sur les opportunités ($r = -.32$, $p < .05$), sur le temps restant ($r = -.31$, $p < .05$) ainsi que le focus sur les limites ($r = -.23$, $p < .05$). La santé quant à elle est positivement liée à l'OFTP ($r = .24$, $p < .05$). Elle a également un lien positif avec le focus sur les opportunités ($r = .23$, $p < .05$), focus sur le temps restant ($r = .16$, $p < .05$) ainsi que sur le focus sur les limites ($r = .25$, $p < .05$). Les années de travail ont un lien logique avec l'OFTP ($r = -.62$, $p < .05$) mais aussi avec ses dimensions de focus sur les opportunités ($r = -.65$, $p < .05$), focus sur le temps restant ($r = -.48$, $p < .05$) et le focus sur les limites ($r = -.50$, $p < .05$). Le secteur a un lien significatif avec l'OFTP ($r = .16$, $p < .05$) et deux de ses trois sous-dimensions de focus sur les

opportunités ($r=.15$, $p<.05$) et sur le temps restant ($r=.17$, $p<.05$) tandis que le focus sur les limites n'est pas significativement lié avec le secteur d'activité ($r=.13$, $p>.05$).

Certaines variables d'intérêts du modèle ont un lien également significatif avec l'OFTP. Les dimensions de l'âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) ne corrént pas toujours toutes les deux sur les variables d'intérêts. Plus précisément, la relation entre discrimination et OFTP est non significative ($r=-.09$, $p>.05$). En ce qui concerne les méta-stéréotypes, seuls les méta-stéréotypes portant sur les travailleurs considérés comme âgés ont un lien avec l'OFTP ($r=-.33$, $p<.05$). D'autres liens sont significatifs entre l'OFTP et la satisfaction au travail ($r=.22$, $p<.05$), l'OFTP et l'épuisement ($r=-.28$, $p<.05$) ou encore l'OFTP et l'intention de quitter ($r=-.22$, $p<.05$).

L'identification organisationnelle

En ce qui concerne les liens avec les variables socio-démographiques, il n'existe qu'un lien significatif qui se situe entre l'identification organisationnelle et la variable « contrat » ($r=-.31$, $p<.05$). Les variables d'intérêts quant à elle corrént quasi toutes avec l'identification organisationnelle ($p<.05$) sauf dans le cas de l'OFTP, l'intention de quitter ou encore l'épuisement ($p>.05$) (voir annexe XX).

Les méta-stéréotypes

Au niveau des variables socio-démographiques, deux d'entre elles ont un lien significatif avec les méta-stéréotypes à savoir le secteur ($r=-.17$, $p<.05$) et le contrat ($r=-.20$, $p<.05$). Comme mentionné plus haut, les méta-stéréotypes ont un lien significatif avec l'identification organisationnelle mais aussi avec la discrimination ($r=-.20$, $p<.05$), la gestion des âges ($r=.25$, $p<.05$) ou encore le bridge employment ($r=-.41$, $p<.05$).

La discrimination

Le seul lien significatif remarqué avec les variables socio-démographiques lors des analyses est celui avec la variable « personnes à charges » ($r = -.16$, $p < .05$). Quant aux variables d'intérêt, le lien avec l'identification organisationnelle, les méta-stéréotypes ont déjà été mentionnés comme ayant un lien significatif avec la discrimination. Il existe aussi un lien significatif avec la gestion des âges ($r = -.27$, $p < .05$), la satisfaction au travail ($r = -.36$, $p < .05$), l'épuisement ($r = -.33$, $p < .05$) ou encore l'intention de quitter ($r = .37$, $p < .05$). Il existe un lien significatif entre quasi toutes celles-ci et la discrimination ($p < .05$) sauf en ce qui concerne l'OFTP comme mentionné plus haut et le bridge employment ($p > .05$).

La gestion des âges

L'unique variable socio-démographique ayant un lien significatif avec la gestion des âges est la variable « diplôme » ($r = -.15$, $p < .05$). Les points précédents mentionnent déjà le lien entre la gestion des âges et l'identification organisationnelle, les méta-stéréotypes et la discrimination. D'autres liens comme celui liant la gestion des âges à notamment la satisfaction au travail ($r = .36$, $p < .05$), ou l'épuisement ($r = -.30$, $p < .05$), ou l'intention de quitter ($r = -.30$, $p < .05$) sont significatifs.

La satisfaction au travail

La satisfaction au travail n'est liée significativement qu'à une seule variable socio-démographique à savoir la variable « statut » ($r = .19$, $p < .05$). Quant aux variables d'intérêts, la satisfaction au travail a un lien significatif avec l'identification organisationnelle, la discrimination, la gestion des âges et l'OFTP mais possède également un lien avec

l'épuisement ($r=-.53$, $p<.05$), le bridge employment ($r=.20$, $p<.05$) ou encore l'intention de quitter ($r=-.71$, $p<.05$).

L'épuisement

L'épuisement n'obtient une corrélation significative qu'avec une seule variable socio-démographique, les années de travail ($r=.16$, $p<.05$). Les variables telles que discrimination, la gestion des âges, l'OFTP ainsi que la satisfaction au travail ont toutes été mentionnées plus haut comme ayant un lien significatif avec l'épuisement. Une dernière variable liée significativement à l'épuisement est celle de l'intention de quitter ($r=.49$, $p<.05$).

Le bridge employment

Le bridge employment possède une corrélation significative avec deux variables socio-démographiques à savoir le secteur ($r=.17$, $p<.05$) et le contrat ($r=.24$, $p<.05$). Ensuite, comme mentionné ci-dessus, le bridge employment est significativement lié à l'identification organisationnelle, les méta-stéréotypes ainsi qu'à la satisfaction au travail. Concernant l'intention de quitter, elle obtient une corrélation significative ($r=-.18$, $p<.05$).

L'intention de quitter

L'intention de quitter corrèle avec deux variables socio-démographiques, le secteur ($r=-.20$, $p<.05$) et le statut ($r=-.22$, $p<.05$). Comme mentionné dans les paragraphes précédents, l'intention de quitter est liée significativement à la discrimination, la gestion des âges, l'OFTP, la satisfaction au travail, l'épuisement ainsi que le bridge employment.

7.4. La vérification des hypothèses

7.4.1. Lien âgisme-OFTP

H1 : l'âgisme (méta-stéréotypes âgés-jeunes et discrimination) influence négativement l'OFTP.

Afin de vérifier l'hypothèse de l'influence négative de l'âgisme sur l'OFTP, une régression linéaire a été effectuée en contrôlant pour l'âge ($r = -.64$; $p < .05$) (uniquement lors de l'analyse des méta-stéréotypes indifférenciés et de la discrimination), la santé ($r = .24$; $p < .05$) et les personnes à charges ($r = -.32$; $p < .05$). À noter que les variables de contrôles « années de travail » ont été retirées de l'analyse du fait de leur problèmes d'indice VIF trop élevé amenant de la colinéarité.

Au niveau de la discrimination, il existe un lien significatif négatif sur l'OFTP ($\beta = -.121$; $p < .05$). Par contre, aucun lien significatif n'a été démontré sur le lien entre les méta-stéréotypes en général et l'OFTP ($\beta = -.049$; ns). Malgré tout, le tableau de corrélation réalisé lors des analyses corrélationnelles a montré qu'il existe un lien significatif entre l'âge et l'OFTP ($r = -.64$; $p < .05$). De plus, Bal & al. (2013) ont démontré l'influence de l'âge sur l'OFTP justifiant une approche séparée entre le groupe âgé et le groupe jeune. Les résultats ont montré que les méta-stéréotypes perçus par les travailleurs âgés ont une influence négative sur l'OFTP ($\beta = -.365$; $p < .05$). Aucun résultat significatif n'a été démontré en ce qui concerne les méta-stéréotypes perçus par les travailleurs jeunes ($\beta = -.126$; ns).

En conclusion, ces résultats supportent partiellement l'hypothèse H1. On ne peut confirmer avec un risque de 5%, notre hypothèse de l'influence négative de l'âgisme sur l'OFTP. En effet, on ne retrouve qu'un effet significatif de la discrimination sur l'OFTP. De plus il est à noter que malgré le résultat non-significatif des méta-stéréotypes envers l'OFTP, les méta-stéréotypes concernant les travailleurs âgés ont un lien significatif avec l'OFTP contrairement aux méta-stéréotypes concernant les jeunes travailleurs (Annexe 7).

7.4.2. Les liens OFTP – conséquences

Dans ce point d'analyse, plusieurs hypothèses ont été testées avec une méthodologie similaire. Effectivement l'OFTP (concentration sur le temps restant, concentration sur les opportunités restantes et concentration sur les limites) a été à chaque hypothèse la variable indépendante et le seul changement d'une analyse à l'autre ont été les variables dépendantes. Un lien OFTP-outcomes a été retrouvé dans chacune des hypothèses avec deux régressions linéaires différentes. Une première régression reprenant l'OFTP de manière unidimensionnelle et une deuxième partie s'intéressant à l'effet des trois sous-dimensions de l'OFTP en une régression.

H2a : l'OFTP influence négativement l'intention de quitter

Pour cette hypothèse, une régression linéaire a également été utilisée en contrôlant pour le statut ($r=-.22$; $p<.05$) et le secteur ($r=-.20$; $p<.05$). L'indice VIF a démontré que la dernière condition concernant la colinéarité était également respectée.

Les résultats de la régression linéaire ont démontré un effet significatif de l'OFTP sur l'intention de quitter ($\beta=-.217$; $p <.05$). En d'autres termes, moins l'individu voit des perspectives dans son futur professionnel, plus il a l'intention de quitter son travail.

L'objectif de ce mémoire était également de tester l'influence des trois sous-dimensions de l'OFTP sur les variables cibles. Afin d'effectuer cette analyse, les effets des trois sous-dimensions ont été testés tous les trois en même temps. Dans ce cas, les résultats ont démontré qu'aucune des dimensions n'avait de relation significative avec l'intention de quitter, que ce soit pour la concentration sur les limites ($\beta=.064$; ns), la concentration sur les opportunités ($\beta=-.150$; ns) ou la concentration sur le temps restant ($\beta=-.150$; ns).

En conclusion, ces résultats supportent partiellement l'hypothèse H2a. On peut confirmer avec un risque de 5%, notre hypothèse d'influence négative de l'OFTP sur l'intention de quitter. Par contre, l'analyse des liens des sous-dimensions n'est pas significative avec l'intention de quitter ce qui ne permet pas de complètement corroborer l'hypothèse générale (Annexe 8, tableau 1).

H2b : l'OFTP a une influence négative sur l'épuisement

Pour cette hypothèse, aucune covariable n'a été intégrée. Effectivement, la covariable reprenant les années de travail a été retirée de l'analyse car provoquant un indice VIF trop élevé, causant une colinéarité trop importante. En termes de résultats, les différents tableaux ont démontré qu'il existe bel et bien une influence négative de l'OFTP sur l'épuisement ($\beta = -.280$; $p < .05$). Ce qui signifie que plus l'OFTP est restreinte, plus le travailleur ressent de l'épuisement. Les effets des trois sous-dimensions ont été mesurés ensemble. Aucune d'entre elles n'a de lien significatif avec l'épuisement que ce soit la concentration sur le temps restant ($\beta = -.052$; *ns*), sur les opportunités ($\beta = -.100$; *ns*) ou sur les limites ($\beta = -.158$; *ns*).

En conclusion, ces résultats soutiennent partiellement l'hypothèse H2b. On peut confirmer avec un risque de 5% que l'OFTP a une influence négative sur l'épuisement. Par contre, l'analyse des liens des sous-dimensions avec l'épuisement n'est quant à elle pas significative, ce qui ne permet pas de complètement corroborer l'hypothèse générale (Annexe 8, tableau 2).

H2c : l'OFTP a une influence positive sur la satisfaction au travail.

La régression linéaire a été effectuée en prenant compte de contrôler pour le statut ($r = .19$; $p < .05$). A noter que l'indice VIF est en accord avec la réalisation d'une régression linéaire.

Les premiers résultats ont montré que l'OFTP avait une influence positive sur la satisfaction au travail ($\beta = .219 ; p < .05$). Cela veut dire que plus une personne a une perspective future temporelle professionnelle élevée, plus elle sera satisfaite à son travail.

Comme pour les deux hypothèses précédentes, l'analyse des sous-dimensions a mis en évidence qu'il n'existe aucun lien significatif entre elles et la satisfaction au travail que ce soit pour la concentration sur le temps restant ($\beta = .141 ; ns$), la concentration sur les opportunités ($\beta = .076 ; ns$) ou encore la concentration sur les limites ($\beta = .030 ; ns$).

En conclusion, ces résultats soutiennent partiellement l'hypothèse H2c. On peut confirmer avec un risque de 5% que l'OFTP a une influence positive sur la satisfaction au travail. L'analyse des liens des sous-dimensions avec la satisfaction au travail n'est quant à elle pas significative ce qui ne permet pas de complètement corroborer l'hypothèse générale (Annexe 8, tableau 3).

H2d : l'OFTP a une influence positive sur le bridge employment.

La régression linéaire a été effectuée tout en contrôlant pour le contrat ($r=.24 ; p<.05$) et le secteur ($r=.17 ; p<.05$). Le VIF est quant à lui en accord avec la réalisation d'une régression linéaire.

Les résultats ont montré qu'il n'y a pas de lien statistiquement significatif entre l'OFTP et le bridge employment ($\beta=.064 ; ns$). L'analyse des sous-dimensions a mis en évidence qu'il n'existe aucun lien significatif lorsqu'elles sont prises dans une même régression. Effectivement, il n'existe aucun lien significatif de la concentration sur le temps restant ($\beta=.163 ; ns$), la concentration sur les opportunités ($\beta=.055 ; ns$) ou la concentration sur les ($\beta=-.144 ; ns$) à l'égard du bridge employment.

En conclusion, ces résultats ne soutiennent pas l'hypothèse H2d. On ne peut pas confirmer avec un risque de 5% que l'OFTP influence

positivement le bridge employment. De plus les analyses concernant les sous-dimensions de l'OFTP n'ont pas de lien significatif avec le bridge employment ce qui ne permet pas de corroborer l'hypothèse générale (Annexe 8, tableau 4).

7.4.3. L'analyse des médiations

Les hypothèses de médiations développées ci-dessous ont été analysées à la lumière des quatre conditions de Baron & Kenny (1986). La première condition avance le fait d'avoir une relation significative entre la variable indépendante et la variable dépendante. Selon Hayes (2009), l'absence de lien significatif entre ces deux variables ne serait toutefois pas un problème. Selon lui, il ne s'agit plus d'une médiation mais de l'effet indirect entre deux variables. La seconde condition se rapporte au lien significatif entre la variable indépendante et la variable médiatrice. La troisième condition impose un lien significatif entre la variable médiatrice et la variable dépendante. La quatrième condition correspond à l'analyse de l'effet médiateur en lui-même entre la variable indépendante et la variable dépendante. Si l'impact de la variable indépendante sur la variable dépendante est diminué, on parlera d'une médiation partielle. Si l'impact de la variable indépendante sur la variable dépendante a disparu, on parlera d'une médiation totale.

À noter que la variable médiatrice de l'OFTP sera utilisée sous une forme unidimensionnelle étant donné l'absence d'effet différencié des dimensions dans leurs liens avec les variables dépendantes du modèle, calculées dans le point précédent. De plus, la réalisation de ces médiations a été produite à partir de la commande « Process 3.0 » dans le logiciel IBM SPSS Statistics 22.0. Cette commande impose le choix d'un modèle sur base de (Preacher & Hayes, 2004) et sera dans ce cas-ci le modèle numéro 4.

H3a : l'âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) a une influence positive sur l'intention de quitter, cet effet étant médié par l'OFTP.

Ces analyses ont été effectuées tout en contrôlant pour le statut ($r=-.22$; $p<.05$) et le secteur ($r=-.20$; $p<.05$). Le lien entre la discrimination et l'intention de quitter montre une relation directe et positive entre discrimination perçue et intention de quitter ($B = .36$; $p < .05$). Notre médiateur (OFTP) a également un lien significatif mais négatif avec l'intention de quitter ($B= -.14$; $p < .05$). En revanche, il n'existe aucun lien significatif entre la discrimination et l'OFTP ($B = -.12$; *ns*), ne permettant pas de rencontrer la 2^{ème} condition de Barron & Kenny (1986) nécessaire à la médiation.

En ce qui concerne les méta-stéréotypes basés sur l'échantillon complet, le modèle 4 (Preacher & Hayes, 2004) est toujours celui de référence. Les résultats de l'effet direct des méta-stéréotypes sur l'intention de quitter montrent que le lien n'est pas significatif ($B=-.15$; *ns*). Le médiateur (OFTP) a un lien significatif négatif avec l'intention de quitter ($B= -.17$; $p < .05$). En revanche comme pour la discrimination, les méta-stéréotypes n'ont pas de lien significatif avec l'OFTP ($B = -.16$; *ns*) ne permettant pas de rencontrer la 2^{ème} condition à la réalisation d'une médiation. Toutefois, les résultats sont différents en ce qui concerne les travailleurs âgés. L'effet direct des méta-stéréotypes (âgés) sur l'intention de quitter n'est pas significatif ($B=.012$; *ns*), par contre ces derniers ont un lien significatif avec le médiateur (OFTP) ($B = -.69$; $p < .05$). On ne rencontre pas de lien entre l'OFTP et l'intention de quitter ($B= -.19$; *ns*) ce qui ne permet pas de rencontrer la 3^{ème} condition nécessaire à la réalisation d'une médiation.

En conclusion, on ne peut pas confirmer avec un risque de 5% notre hypothèse de la médiation de l'OFTP sur le lien âgisme et l'intention de quitter. Effectivement, ne pouvant rencontrer certaines conditions à la

réalisation d'une médiation (2^{ème} et 3^{ème}), il n'est pas possible de conclure à une médiation (Annexe 9, tableau 1).

H3b : l'âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) a une influence positive sur l'épuisement, cet effet étant médié par l'OFTP.

En ce qui concerne la discrimination, l'analyse du lien direct sur l'épuisement est significatif positif ($B = .297$; $p < .05$). La variable médiatrice (OFTP) a également un lien significatif mais négatif avec la variable d'épuisement ($B = .185$; $p < .05$). En revanche, comme pour l'analyse précédente, aucun lien significatif n'est démontré entre la discrimination et la variable médiatrice (OFTP) ($B = -.121$; ns) ne permettant pas de rencontrer la 2^{ème} condition nécessaire à la réalisation d'une médiation.

La deuxième dimension de l'âgisme, à savoir les méta-stéréotypes a aussi été intégrée dans le logiciel « Process 3.3 » tout en conservant le modèle 4 de Preacher & Hayes (2004). L'analyse du lien direct entre méta-stéréotypes et épuisement n'a pas démontré la présence d'un lien significatif entre ces deux variables ($B = -.162$; ns). Par la suite, l'analyse du lien du médiateur (OFTP) sur l'épuisement est apparu comme significatif et négatif ($B = -.185$; $p < .05$). Comme pour la variable de discrimination, les méta-stéréotypes n'ont pas de lien significatif avec l'OFTP ($B = -.139$; ns) ne permettant pas de rencontrer la 2^{ème} condition à la réalisation d'une médiation. Lorsque les méta-stéréotypes sont décortiqués sur les deux types de dimensions données dans les questionnaires (âgés et jeunes), un lien significatif est à remarquer entre les méta-stéréotypes pour les travailleurs âgés au niveau du lien direct avec le médiateur (OFTP) ($B = -.686$; $p < .05$). Cependant, aucun lien significatif n'est à remarquer, que ce soit au niveau du lien direct des méta-stéréotypes pour les travailleurs âgés avec l'épuisement ($B = .184$; ns) ou encore de l'OFTP avec l'épuisement ($B = -.140$; ns) ne permettant

pas de rencontrer la 3^{ème} condition à la réalisation d'une médiation. En ce qui concerne les méta-stéréotypes pour les jeunes, aucun lien significatif n'est prouvé avec l'épuisement ($B = -.214$; ns) ou avec l'OFTP ($B = .099$; ns) ne permettant pas de rencontrer la 2^{ème} condition préalable à la réalisation d'une médiation.

En conclusion, on ne peut pas confirmer avec un risque de 5% notre hypothèse de médiation de l'OFTP sur le lien âgisme et épuisement. Effectivement, ne pouvant rencontrer certaines conditions à la réalisation d'une médiation (2^{ème} et 3^{ème}), il n'est pas possible de conclure à une médiation (Annexe 9, tableau 2).

H3c : l'âgisme (discrimination et méta-stéréotypes) a une influence négative sur la satisfaction au travail, cet effet étant médié par l'OFTP.

Ces analyses ont été prises en compte en contrôlant pour le statut de travail ($r = .19$; $p < .05$). Lorsque la discrimination est prise comme variable indépendante, un lien direct avec la satisfaction au travail est négatif et significatif ($B = -.358$; $p < .05$). Le lien entre le médiateur (OFTP) et la satisfaction au travail est également significatif et positif ($B = .159$; $p < .05$). Comme mentionné dans les hypothèses précédentes, il n'existe aucun lien significatif entre la variable de discrimination et la variable médiatrice OFTP ($B = -.121$; ns) ne permettant pas de rencontrer la 2^{ème} condition nécessaire à la réalisation d'une médiation.

La deuxième dimension de l'âgisme, à savoir les méta-stéréotypes a un lien direct significatif sur la satisfaction au travail ($B = .235$; $p < .05$). La variable médiatrice (OFTP) est positivement liée à la satisfaction au travail ($B = .159$; $p < .05$). Le lien non significatif entre les méta-stéréotypes et l'OFTP ($B = -.139$; ns) ne permet pas de rencontrer la 2^{ème} condition nécessaire à la réalisation d'une médiation. Pour plus de précision, les deux dimensions en termes d'âges (jeunes et âgés) des

méta-stéréotypes ont été insérées dans la commande installée sur SPSS. Les stéréotypes pour les travailleurs âgés ont un lien significatif avec l'OFTP ($B = -.683$; $p < .05$) et l'OFTP a un lien significatif avec la satisfaction au travail ($B = .230$; $p < .05$). Malgré tout, l'analyse montrant un intervalle de confiance entre $-.3704$ et $.0056$. Zéro étant à l'intérieur de ces deux bornes, l'effet indirect des stéréotypes pour les travailleurs âgés sur la satisfaction au travail ne peut pas être confirmé. Les stéréotypes pour les travailleurs jeunes n'ont quant à eux pas de lien significatif avec l'OFTP ($B = .128$; ns) ne permettant pas de rencontrer la 2^{ème} condition préalable à la réalisation d'une médiation.

En conclusion, on ne peut pas confirmer avec un risque de 5% notre hypothèse de médiation de l'OFTP sur le lien âgisme et satisfaction au travail. Effectivement, ne pouvant pas rencontrer certaines conditions à la réalisation d'une médiation (2^{ème} et 4^{ème}), il n'est pas possible de conclure à une médiation (Annexe 9, tableau 3).

H3d : l'âgisme (discrimination et méta-stéréotypes) a une influence négative sur le bridge employment, cet effet étant médié par l'OFTP.

Les analyses ont été réalisées en contrôlant pour le contrat ($r = .24$; $p < .05$) et le secteur ($r = .17$; $p < .05$). La première dimension de l'âgisme choisie dans ce mémoire, à savoir la discrimination n'a aucun lien direct significatif sur le bridge employment ($B = -.089$; ns). Il n'existe aucun lien significatif entre la variable médiatrice (OFTP) et le bridge employment ($B = .061$; ns) ni de lien significatif entre la discrimination et la variable médiatrice (OFTP) ($B = -.121$; ns) ne permettant pas de rendre compte ni de la 2^{ème} ni de la 3^{ème} condition nécessaires à la réalisation d'une médiation.

Au niveau de la deuxième dimension de l'âgisme, les méta-stéréotypes ont un effet direct sur le bridge employment ($B = -.610$; $p < .05$). La variable médiatrice (OFTP) n'a quant à elle aucun lien significatif avec le

bridge employment ($B=.061$; ns). De plus il n'existe également aucun lien entre les méta-stéréotypes et la variable médiatrice (OFTP) ($B = -.139$; ns). Sur base de ces résultats, les relations entre les méta-stéréotypes et l'OFTP mais aussi entre l'OFTP et le bridge employment n'étant pas validées, on ne peut donc pas avec un risque de 5% confirmer notre hypothèse d'effet médiateur de l'OFTP sur le lien entre méta-stéréotypes et bridge employment. Lorsque les méta-stéréotypes sont analysés en fonction du public cible (âgés et jeunes), on remarque que les méta-stéréotypes pour les travailleurs âgés ont un lien significatif avec l'OFTP ($B= -.658$; $p < .05$) mais aucun lien direct avec le bridge employment ($B = -.371$; ns). Par contre, l'OFTP à quant à elle un lien significatif avec le bridge employment ($B = .442$; $p < .05$). Lorsqu'on se penche sur l'intervalle de confiance, on remarque des bornes allant de $-.5498$ à $-.0929$. Zéro étant en dehors de cet intervalle de confiance, l'effet indirect significatif des méta-stéréotypes pour les travailleurs âgés sur le bridge employment est confirmé. En ce qui concerne les travailleurs jeunes, ni le lien avec l'OFTP ($B = .127$; ns) ni celui de l'OFTP vers le bridge employment ($B=-.048$; ns) ne sont significatifs, ne permettant pas de rencontrer la 2^{ème} et 3^{ème} condition préalables à la réalisation d'une médiation. Seul le lien direct vers le bridge employment est significatif ($\beta = -.804$; $p<.05$).

En conclusion, on ne peut confirmer que partiellement avec un risque de 5% notre hypothèse de médiation de l'OFTP sur le lien âgisme et satisfaction au travail. Effectivement, ne pouvant pas rencontrer certaines conditions à la réalisation d'une médiation (2^{ème} et 3^{ème}), il n'est pas possible de conclure à celle-ci. Malgré tout, un effet indirect significatif des méta-stéréotypes pour les travailleurs âgés envers le bridge employment est présent. Il faut par contre bien parler d'effet indirect et non d'une médiation du lien méta-stéréotypes pour les travailleurs âgés vers le bridge employment (Annexe 9, tableau 4).

7.4.5. L'analyse des modérations

H4a : effet modérateur de la gestion des âges sur le lien entre âgisme (discriminations et méta-stéréotypes) et OFTP.

Dans le but de tester cet effet modérateur, la commande « Process 3.3 » installée sur le logiciel « SPSS.25 » a été utilisée. Le modèle numéro 1 (Preacher & Hayes, 2004) a été le modèle de base pour valider ou non l'hypothèse. En ce qui concerne la discrimination, les résultats mettent en évidence que l'interaction avec la gestion des âges n'est pas significative ($B = -.049$; ns). Pour les méta-stéréotypes, les résultats démontrent qu'il n'existe également aucun lien d'interaction entre les méta-stéréotypes et la gestion des âges ($B = -.194$; ns) ni pour les différenciations en termes d'âges (âgés ($B = -.525$; ns) et jeunes ($B = -.053$; ns)).

En conclusion, avec un risque de 5%, il n'est pas possible de soutenir notre hypothèse de modulation. Effectivement, les termes d'interactions non significatifs entre la gestion des âges et l'âgisme ne permettent pas d'étudier un éventuel effet modérateur de la part de la gestion des âges sur le lien entre âgisme et OFTP. A noter que lorsqu'une médiation modérée est testée, aucune interaction n'est également significative.

H4b : effet modérateur de l'identification organisationnelle sur le lien entre âgisme (discrimination et méta-stéréotypes) et OFTP.

Comme pour l'hypothèse précédente, c'est la commande « Process 3.3 » installée sur le logiciel « SPSS.25 » et le modèle 1 de cette commande qui ont été utilisés. Le terme d'interaction entre la discrimination et l'identification organisationnelle n'est pas significatif ($B = -.022$; ns), ne permettant donc pas de confirmer notre hypothèse de modulation. Au niveau des méta-stéréotypes, le lien entre ces derniers et l'identification organisationnelle n'est pas non plus significatif ($B = -.116$; ns), ce qui signifie qu'il n'est pas possible également de confirmer l'hypothèse de

modération même en cas de différenciation des stéréotypes au niveau de l'âge (âgés ($B=-.441$; ns) ou jeunes ($B=-.037$; ns)).

En conclusion, avec un risque de 5%, il n'est pas possible de soutenir notre hypothèse de modération. Effectivement, les termes d'interactions non significatifs entre l'âgisme et l'identification organisationnelle ne permettent pas d'étudier un effet modérateur de la part de l'identification organisationnelle sur le lien entre âgisme et OFTP. A noter que lorsqu'une médiation modérée est testée, aucune interaction n'est également significative

DISCUSSION GENERALE

1. Introduction

L'objectif de ce mémoire était d'analyser l'impact de l'âgisme sur des variables liées aux travailleurs telles que la satisfaction au travail, l'épuisement, le bridge employment et l'intention de quitter. Ces liens ont été analysés à la lumière d'un médiateur à savoir l'OFTP. Dans cette étude, deux modérateurs à savoir l'identification organisationnelle mais aussi la gestion des âges ont été insérés dans le modèle afin de voir leur influence sur le lien entre l'âgisme et les variables liées au travailleur.

Les hypothèses développées lors de ce travail ont été analysées statistiquement avec des résultats présentés ci-dessous. Une discussion sur les limites de cette étude sera ensuite proposée afin d'expliquer les éventuels éléments ayant pu biaiser les résultats. Pour terminer, seront abordées les pistes pour les recherches futures ainsi que les implications théoriques.

2. Discussion sur les résultats

2.1 Interprétation du lien de l'âgisme envers l'OFTP

La première partie de l'étude empirique a posé la question de l'influence de l'âgisme comprenant la discrimination et les méta-stéréotypes (envers les travailleurs âgés et les travailleurs jeunes) sur l'OFTP (hypothèse 1). Les résultats ont montré un lien uniquement pour les méta-stéréotypes envers les travailleurs considérés comme âgés et pour la discrimination. Plus les travailleurs âgés perçoivent des stéréotypes à leur encontre ou de la discrimination, plus ils perçoivent leur OFTP comme restreinte.

Ces résultats corroborent les recherches de Bal et al. (2015) qui ont déjà démontré l'effet négatif des méta-stéréotypes liés à l'âge sur l'OFTP. Selon ceux-ci, une des explications est que les méta-stéréotypes activent

le contexte de groupe (ce que les travailleurs âgés pensent que les travailleurs jeunes ont comme stéréotypes envers eux). Les travailleurs vont dès lors adapter leur comportement en regard des méta-stéréotypes subis (par exemple, les travailleurs âgés devraient prendre leur retraite plus tôt) et ainsi restreindre leur OFTP.

2.2 Interprétation des liens OFTP et conséquences

La seconde partie de l'étude empirique a posé quatre hypothèses investiguant les conséquences directes de l'OFTP sur des variables de bien-être et de travail. Les résultats ont prouvé que les travailleurs ayant une OFTP plus basse avaient une intention de retraite plus grande, un épuisement plus élevé et une satisfaction au travail moins grande. Par contre, aucun résultat n'a été prouvé quant au bridge employment ni par rapport aux sous-dimensions de l'OFTP avec aucun résultat significatif sur les variables indépendantes mesurées. Le cas de ces trois dimensions sera discuté dans la partie relative aux pistes futures.

Ces résultats sont en accord avec les recherches de Bal et al. (2015) ayant démontré l'effet négatif de l'OFTP sur l'intention de retraite. Les analyses de l'influence de l'OFTP sur la satisfaction au travail et sur l'épuisement sont également corroborées par Ho et Yeung (2016, cités dans Henry et al., 2017) et Weikamp et Goritz (2015, cités dans Henry et al., 2017). Les premiers ont démontré l'impact négatif de l'OFTP sur la détresse psychologique. Les deux autres auteurs ont prouvé l'impact positif sur la satisfaction au travail.

Par contre, les liens entre l'OFTP et ses sous-dimensions sur le bridge employment n'ont pas pu être prouvés. Ors, Henry et al. (2017) suite à leur revue systématique de la littérature ont pu conclure, malgré certaines différences dépendant de la mesure, à une influence positive de l'OFTP sur le bridge employment. Zacher et Yang (2016, cités dans Henry et al. 2017) ont démontré un lien positif entre le focus sur les opportunités et le

bridge employment. Cette divergence dans les résultats obtenus et ce qui est relevé dans la littérature peut être expliquée, entre autres, par les caractéristiques de l'échantillon pris en compte. Ainsi dans l'étude de Zacher et Yang (2016), l'entièreté de l'échantillon est constituée de travailleurs du secteur privé (100%) comparativement à l'échantillon de ce mémoire composé en grande partie de travailleurs relevant du secteur public (76,9%). De plus, l'étude de Zacher et Yang (2016, cités dans Henry et al., 2017) a été réalisée en Australie sur 649 participants, loin devant les 182 personnes de notre échantillon. Cette différence de secteur et de taille peut être une des raisons pour laquelle nous n'avons pas trouvé de liens significatifs. Autre explication possible : le choix de l'échelle utilisée dans ce mémoire pour mesurer le bridge employment (IPBE, Intention to Participate in Bridge Employment). Celle-ci n'est pas régulièrement reprise dans les études désirant mesurer le concept et n'a pas été reprise dans son entièreté. Ce choix sera également abordé dans la partie évoquant les limites de ce mémoire.

2.3 Interprétation des médiations

Les quatre hypothèses suivantes ont concerné les conséquences de l'âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) sur les variables de bien-être (satisfaction au travail et épuisement) et de travail (bridge employment et intention de quitter) via l'OFTP.

La première de ces quatre hypothèses a porté sur l'idée que l'âgisme a pour conséquence de restreindre l'OFTP des travailleurs et par conséquent d'augmenter leur intention de quitter. À l'analyse des résultats, aucun lien direct n'a été démontré que ce soit pour la discrimination, les méta-stéréotypes en général ainsi que les méta-stéréotypes envers les jeunes. Seuls les méta-stéréotypes envers les travailleurs âgés ont un lien significatif avec l'OFTP mais cette dernière n'a pas de lien avec l'intention de quitter.

De ce fait l'hypothèse n'a pas pu être prouvée. Ors l'étude de Bal et al. (2015) sur laquelle nous nous sommes basés, ce lien de médiation est attesté entre les méta-stéréotypes liés à l'âge et l'intention de retraite, via l'OFTP. À nouveau les caractéristiques de l'échantillon Une explication de ces résultats différents de ceux trouvés dans notre étude peut être à sont une piste d'explication. L'échantillon de Bal et al. (2015) est représenté par des participants ayant une moyenne d'âge plus élevée (54,8 ans) comparativement à celle de notre recherche beaucoup plus basse (40,06 ans) posant la question de l'intérêt de la retraite pour notre échantillon.

La seconde des quatre hypothèses a porté sur l'idée que l'âgisme a pour conséquence de restreindre l'OFTP du travailleur et par conséquent d'augmenter son sentiment d'épuisement. A nouveau aucun lien de médiation n'a pu être prouvé car dans quasi chacune des situations de cette hypothèse, un problème récurrent de lien non significatif entre la variable indépendante et l'OFTP n'a pas permis de rendre compte d'une médiation. Seuls les méta-stéréotypes envers les travailleurs âgés ont un lien avec l'OFTP mais cette dernière n'a aucun lien significatif avec l'épuisement en ce qui concerne les travailleurs âgés. Si la problématique du lien entre l'âgisme et l'OFTP a déjà été évoquée dans le point 2.1., la discrimination possédait un lien négatif sur l'OFTP qui ne se retrouve pas ici. On pourrait potentiellement expliquer ce changement par le fait que les covariables de ce modèle ont été changées, correspondant à la variable dépendante du modèle de l'hypothèse à savoir l'épuisement. Dans un autre sens, les liens directs prouvés entre l'OFTP et l'épuisement sont corroborés par Ho et Yeung (2016, cités dans Henry et al., 2017) qui rapportent un lien négatif significatif entre l'OFTP et la détresse psychologique. Kozik et al. (2015 cités dans Henry et al., 2017), démontrent quant à eux que lorsque les travailleurs se concentrent sur les opportunités, de moindres symptômes dépressifs et un meilleur moral sont détectés.

La troisième des quatre hypothèses quant à elle a repris l'idée de l'influence de l'âgisme ayant pour conséquence une restriction de l'OFTP des travailleurs et une diminution de leur sentiment de

satisfaction au travail. Aucun lien de médiation n'a pu être prouvé qu'elles que soient les variables utilisées dans le modèle. Malgré le lien direct prouvé entre l'âgisme et la satisfaction au travail mais aussi le lien significatif entre l'OFTP et la satisfaction au travail, aucun lien n'a pu être déterminé entre l'âgisme et l'OFTP. L'explication du lien non prouvé entre l'âgisme et l'OFTP ayant déjà été discuté dans le point sur l'hypothèse de modération du lien entre âgisme et épuisement, il ne sera pas rediscuté dans ce paragraphe ci. Contrairement à ce lien non significatif, le lien direct entre OFTP et satisfaction au travail a quant à lui pu être vérifié et est corroboré par les études de Weikamp et Goritz (2015, cités dans Henry et al., 2017).

La 4^{ème} et dernière hypothèse de médiation a testé l'influence de l'âgisme sur l'OFTP du travailleur avec pour conséquence de restreindre cette dernière. Selon celle-ci, un travailleur avec une plus basse OFTP aura une moins grande intention de rentrer en processus de bridge employment. Les résultats n'ont pas pu être concluants car le lien direct entre OFTP et le bridge employment n'a pas été observé. Pourtant, ce lien a déjà été observé par Zacher et Yang (2016, cités dans Henry et al., 2017) qui ont démontré que l'OFTP avait un lien positif sur l'intention de continuer à travailler. La raison possible de ce lien entre l'OFTP et le bridge employment non vérifié vient peut-être à nouveau de cet échantillon jeune qui compose notre étude. De plus, il est à noter que seule une partie sur les deux de notre échelle mesurant le bridge employment a été utilisée. À noter qu'une seule médiation de l'OFTP est significative à savoir celle médiant le lien entre méta-stéréotypes envers les travailleurs âgés et le bridge employment. Une explication est donnée par Kooij & al. (2008). Selon ceux-ci, si les personnes se perçoivent comme âgées suite aux stéréotypes subis, cela aura une influence négative sur la motivation à continuer à travailler. Cela peut également avoir une influence sur la motivation à performer, à trouver de nouvelles opportunités et donc à continuer à travailler.

2.4 Interprétation des modérations

Les 2 hypothèses de modérations de ce mémoire se sont intéressées à l'impact de modérateurs tels que l'identification organisationnelle et la gestion des âges sur le lien entre l'âgisme et l'OFTP. Aucune modulation n'a été démontrée avec une interaction non significative de l'âgisme avec les deux modérateurs. Une explication de ce résultat non significatif vient peut-être de l'échantillon hétéroclite présent dans ce mémoire. En outre, pour la gestion des âges, ce mémoire a un échantillon représentant plusieurs organisations n'ayant probablement pas les mêmes politiques en la matière. Une passation dans une unique organisation permettrait sans doute de mieux pouvoir mesurer le concept. En ce qui concerne la gestion des âges, Böhm, Bruch et Kunze (2009) ont cependant trouvé des résultats montrant un effet significatif en démontrant que des pratiques par exemple de sensibilisations sur la situation du vieillissement de la force de travail, ont tendance à avoir un effet en diminuant la discrimination liée à l'âge. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'un climat de gestion des âges a un effet buffer sur la discrimination liée à l'âge.

Au niveau de l'identification organisationnelle, aucun résultat n'est de fait démontré. Cependant, comme évoqué précédemment, Gaerter et Dovidio (2000) ont, par leur modèle, évoqué l'idée d'une identité fédératrice permettant de mettre tous les travailleurs sous la même « bannière ». De plus Ashforth et al., (2008) parlent de cette identité fédératrice comme d'une identité organisationnelle permettant d'inhiber les conflits intergroupes. Une explication des résultats non significatifs dans notre cas peut être à nouveau liée aux

caractéristiques de l'échantillon. Il serait intéressant de constater si la notion d'identité se retrouve tout autant dans le secteur public (fort représenté dans notre cas) que dans le secteur privé. Ne réaliser cette

mesure que dans une organisation permettrait peut-être d'avoir des résultats significatifs et précis.

3. Limites de la recherche

La première limite de ce mémoire se rapporte à l'échantillon. L'objectif principal de récolte en entreprise n'ayant pas pu être réalisé, il a été décidé de se tourner vers les réseaux sociaux et vers différents contacts établis avec des membres d'organisations. Ors les contacts établis via les réseaux sociaux touchent plus facilement une tranche d'âge bien particulière aux contacts d'un étudiant. Dès lors un plus grand nombre de participants jeunes (N=105) se retrouve dans les résultats par rapport au nombre de participants âgés (N=77). Un déséquilibre en termes de secteur avec une part prédominante de travailleurs relevant du secteur public (76,9%) peut aussi poser question quant à la représentativité de l'échantillon.

La seconde limite concerne le choix des variables. La première remarque porte sur le fait qu'une distinction a été opérée en termes d'âge (travailleurs âgés, travailleurs jeunes) pour les méta-stéréotypes et n'a pas été faite pour la variable de discrimination. Une différenciation de celle-ci aurait éventuellement permis un affinement au niveau de la variable. La seconde remarque concerne le nombre de variables sélectionnées. Effectivement le modèle comporte un certain nombre de variables socio-démographiques mais également un grand nombre de variables intégrées au modèle même (9 variables de bases, 14 si la distinction est faite pour les méta-stéréotypes et pour les sous-dimensions de l'OFTP). Ce grand nombre n'aura pas sans doute pas permis d'aller en profondeur dans le développement des variables en elles-mêmes ou dans leur analyse statistique. Une troisième remarque porte sur le choix de certaines variables et le manque de littérature associé. Par exemple, très peu de littérature a investigué la concentration sur les limites avec certaines variables comparativement aux autres dimensions de l'OFTP.

Une quatrième remarque concerne le choix de la variable intention de retraite face à un échantillon avec une moyenne d'âge de 40,06 ans.

La troisième limite se rapporte au questionnaire en lui-même. La première critique porte sur la longueur de celui-ci avec de nombreux retours dans ce sens de la part des participants. La longueur du questionnaire est à imputer au nombre important de variables à mesurer et ce même si certaines échelles ont déjà été réduites. Cette réduction a été réalisée en réponse aux demandes des organisations potentiellement hôtes de notre passation et pose donc la question d'une éventuelle réduction supplémentaire. La deuxième critique par rapport au questionnaire se rapporte à l'échelle de bridge employment. Les caractéristiques de celle-ci ont été validées. Elle est cependant peu utilisée dans d'autres recherches et n'a été reprise dans ce mémoire que dans sa dimension de catégorisation ne donnant peut-être pas une vision globale du bridge employment et ne permettant donc pas d'en généraliser les résultats.

Une quatrième et dernière limite concerne la réalisation des analyses. L'entièreté des analyses a été effectuée en prenant les variables contrôles correspondant aux variables dépendantes de chacune des modèles testés. Malgré l'intérêt évident de prendre les variables contrôles en compte, les résultats peuvent en être influencés. Par exemple, il est à noter que dans l'hypothèse H1 (influence de l'âgisme sur l'OFTP), la discrimination n'aurait pas d'effet significatif si les variables contrôles pour l'OFTP n'avaient pas été intégrées dans l'analyse. Il est donc important de prendre les résultats avec précautions étant donné ceux-ci peuvent varier en fonction de la variable dépendante et de ses covariables.

4. Pistes pour les recherches futures

Dans cette partie, des solutions quant aux limites présentées dans le point précédent seront discutées. En outre, d'autres propositions seront

apportées pour améliorer les recherches futures abordant les relations proposées.

Afin de remédier à la première limite concernant l'échantillon, il serait plus rigoureux de pouvoir faire passer ce questionnaire à différentes entreprises de secteur différents. Effectivement cela permettrait de diversifier notre échantillon au niveau du secteur et de l'âge et de ne pas avoir ce déséquilibre présent dans ce mémoire.

Au niveau du choix des variables, il serait intéressant d'adapter l'échelle de discrimination proposée, aux travailleurs jeunes et âgés comme réalisé pour les méta-stéréotypes. Un affinement des variables permettrait d'être plus précis dans l'analyse des effets de la discrimination sur les variables d'intérêts. Par contre, une distinction en termes d'âges signifie ajouter une variable et allonger encore la liste des variables présentes dans le modèle. Une solution pourrait être de réduire la diversité des sujets abordés afin d'aller plus loin dans le développement de ceux restants en les affinant comme pour la discrimination par exemple. Un équilibre est donc à trouver afin d'avoir un modèle moins long que celui de ce mémoire mais un minimum conséquent pour avoir un apport théorique suffisant.

Au-delà de ces pistes relatives à l'amélioration des limites de cette étude, d'autres éléments peuvent être mentionnés. Un changement dans la manière de procéder à l'analyse des sous-dimensions de l'OFTP pourrait être intéressant. Effectivement lors de ce mémoire, aucun effet des sous-dimensions n'a été prouvé sur nos variables d'intérêts malgré la littérature soutenant le contraire. Une analyse des effets des trois sous-dimensions de l'OFTP de manière séparée pourrait amener des informations complémentaires aux futures recherches désirant investiguer ce sujet. Une autre amélioration concernerait la longueur d'échelle comme celle de l'intention de quitter. Suite aux problèmes de saturations, le nombre d'items de cette mesure est passé de quatre à trois. Il peut être intéressant de rajouter des items empiriquement validés afin

de rendre plus complet ce genre de mesure et avoir des effets peut-être plus puissants ou tout simplement présents.

Dans la continuité du point précédent, une analyse modératrice du lien entre l'âgisme et les variables d'intérêts de bien-être et de travail peut sembler pertinente. Effectivement des liens directs entre ces deux parties ont été démontrés tout au long de ce mémoire et pose la question de mesurer l'effet de la gestion des âges ou de l'identification organisationnelle sur ces liens. Le lien entre l'âgisme et l'OFTP ne portant pas ses fruits ne doit pas être écarté définitivement vu les différentes études démontrant des liens significatifs.

5. Implications théoriques et pratiques

Ce mémoire aura permis d'analyser les méta-stéréotypes liés à l'âge non seulement pour les travailleurs considérés comme âgés mais également pour les travailleurs plus jeunes. Bien que les méta-stéréotypes concernant les jeunes n'ont donné que très peu de lien significatif avec le reste du modèle, les méta-stéréotypes liés à l'âge dans la littérature restent sensiblement calqués au niveau des travailleurs âgés sans prendre les travailleurs aux différents stades de leurs vies y compris les plus jeunes. Une deuxième contribution de ce mémoire est l'intégration de la troisième des sous-dimensions (concentration sur le temps restant, sur les opportunités et sur les limites) de l'OFTP. Effectivement peu d'auteurs ont intégré la concentration sur les limites dans leurs études de l'OFTP et de ses dimensions, ce qui ne donne donc pas une vision complète du concept. Un troisième apport de ce mémoire est d'avoir permis de corroborer un certain nombre de constats déjà présents dans la littérature. Par exemple l'influence de l'OFTP sur les variables dépendantes confirme les dires des chercheurs précédents comme l'influence de l'OFTP sur l'intention de quitter étudiée notamment par Bal & al. (2015). Ces résultats permettent de renforcer la base théorique sur laquelle nous nous sommes basés pour cette étude. Un autre apport de ce mémoire se rapporte aux modérations effectuées. Malgré qu'aucune n'ait donné de

résultats significatifs, ce mémoire aura permis d'introduire certains sujets comme celui de l'identification organisationnelle dans une position de modérateur, une position très peu développée dans la littérature actuelle en tant que telle.

Au-delà de ces apports et malgré les liens de médiations et de modérations quasi tous non significatifs, certains éléments ressortant de cette recherche sont à souligner. Tout d'abord, il a été montré que le lien direct de la discrimination ou des méta-stéréotypes concernant les travailleurs âgés pouvait notamment impacter l'OFTP en rendant celle-ci plus restreinte. En plus de leur influence sur l'OFTP, les analyses de ce mémoire prouvent également le lien direct des méta-stéréotypes et de la discrimination sur des variables telle que la satisfaction au travail pour ne citer que cet exemple. Il est donc possible d'affirmer l'importance d'une action contre la discrimination et les méta-stéréotypes que ce soit pour leur action directe sur l'OFTP ou sur les variables d'intérêts analysées dans ce modèle ou encore reprises dans la littérature. De plus, Bal & al. (2012) évoquent le besoin grandissant de continuer à travailler après l'âge de la retraite. Cela démontre l'importance d'amener un support à la suppression de l'âgisme, l'importance d'une organisation dans la gestion des cas d'âgisme et l'intérêt d'y remédier tant pour le travailleur que pour l'organisation en elle-même. Il serait dès lors intéressant d'investiguer plus en profondeur la question des pratiques RH au-delà de la dimension de gestion des âges présente dans ce mémoire.

CONCLUSION

L'objectif de ce mémoire était d'analyser l'effet de l'âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) sur des variables relatives au bien-être du travailleur (satisfaction au travail et épuisement) ainsi qu'à des dimensions de travail (intention de quitter et bridge employment) le concernant tout en plaçant l'OFTP comme médiateur de ce lien. Un apport supplémentaire a été l'ajout de modérateurs à savoir l'identification organisationnelle et la gestion des âges sur le lien entre âgisme et l'OFTP.

La première partie de ce mémoire a été consacrée à la mise en place de la problématique et à expliquer les différentes variables qui composent son modèle. Onze hypothèses divisées en quatre parties ont été émises afin de guider notre recherche et nos analyses. Une première partie a abordé les influences de l'âgisme sur l'OFTP afin de vérifier l'impact sur la vision future du travailleur. Une seconde partie a porté sur l'influence de l'OFTP sur des variables de bien-être et de travail liées au travailleur. Les troisième et quatrième partie ont posé la question de la médiation du lien entre âgisme et variables d'intérêts pour l'une et la modération du lien entre âgisme et OFTP pour l'autre.

La deuxième partie de ce mémoire a présenté la méthodologie suivie et l'analyse des hypothèses. Afin de mesurer celles-ci, un questionnaire reprenant dix échelles a été distribué avec pour résultat la participation de 182 travailleurs. Malgré le peu d'hypothèses confirmées ou partiellement confirmées comme notamment les non-significativités de celles correspondant aux médiations et aux modérations, certaines informations retirées restent importantes à retenir.

Tout d'abord, des résultats presque similaires à ceux de la littérature soutiennent les éventuelles conséquences significatives de l'âgisme et ses sous-dimensions sur des variables de satisfaction au travail, d'épuisement, d'intention de quitter ou encore de bridge employment. De plus, lorsque le lien entre l'OFTP et les variables d'intérêts a été analysé

uniquement, les liens directs de ces deux parties sont presque significatifs à chaque reprise excepté dans le cas du bridge employment. Ceci démontre l'impact d'une perspective temporelle future professionnelle restreinte ou ouverte sur les caractéristiques liées au travailleur.

Enfin malgré les résultats non probants des analyses de médiations et de modérations, cela ne signifie pas qu'il faut ne pas les reproduire.

Effectivement, outre le fait que d'autres recherches ont démontré des résultats significatifs, plusieurs biais ont pu s'immiscer dans la recherche (tant au niveau de l'échantillon qu'au niveau des échelles utilisées), pouvant être responsable de ces résultats non-significatifs.

La troisième partie de ce mémoire a mentionné les discussions sur la recherche, les limites de celle-ci ainsi que les pistes futures proposées et les implications théoriques et pratiques, tentant de répondre à l'objectif de ce mémoire. Ces implications n'auront pas pu proposer de solutions, vu les hypothèses de médiation et de modération non significatives.

Malgré qu'aucune solution n'ait été trouvée, les informations récoltées tout au long des analyses auront démontré l'importance du sujet de l'âgisme dans notre société.

En conclusion, le nombre d'hypothèses avancées dans ce mémoire est très élevé par rapport au nombre d'hypothèses confirmées. Il est aussi très important d'interpréter les résultats obtenus avec précautions vu les limites abordées dans les points précédents. Cette étude aura cependant contribué à renforcer les bases théoriques connues et introduit la possibilité d'utiliser un médiateur très peu retrouvé dans la littérature comme par exemple l'identification organisationnelle. Elle aura apporté des données supplémentaires quant à la problématique de l'âgisme et à son impact sur certaines variables liées aux travailleurs.

BIBLIOGRAPHIE

- Abrams, D., Swift, H. J., & Drury, L. (2016). Old and Unemployable? How Age-Based Stereotypes Affect Willingness to Hire Job Candidates. *Journal of Social Issues*, 72(1), 105–121. <https://doi.org/10.1111/josi.12158>
- Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2008). Burnout in relation to age in the adult working population. *Journal of Occupational Health*, 50(4), 362–365. <https://doi.org/10.1539/joh.M8002>
- Akkermans, J., de Lange, A. H., van der Heijden, B. I. J. M., Kooij, D. T. A. M., Jansen, P. G. W., & Dikkers, J. S. E. (2016). What about time? Examining chronological and subjective age and their relation to work motivation. *Career Development International*, 21(4), 419–439. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2016-0063>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1996). Organizational Identity and Strategy as a Context for the Individual. *Advances in strategic management*, 13, 19-64.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: a Literature Review Management Research and Practice Vol Job Satisfaction: a Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86. Retrieved from <http://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
- Bal, P. M., de Lange, A. H., Van der Heijden, B. I. J. M., Zacher, H., Oderkerk, F. A., & Otten, S. (2015). Young at heart, old at work? Relations between age, (meta-)stereotypes, self-categorization, and retirement attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 35–45. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.002>
- Bayl-Smith, P. H., & Griffin, B. (2014). Age discrimination in the workplace: Identifying as a late-career worker and its relationship with engagement and intended retirement age. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(9), 588–599. <https://doi.org/10.1111/jasp.12251>
- Bedy, S., & Zo, D. (2015). Stereotype threat as a determinant of burnout or work engagement. *Journal of Occupational Health*, 57(1), 1–8.
- Bertolino, M., Truxillo, D. M., & Fraccaroli, F. (2013). Age effects on perceived personality and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7), 867–885. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2013-0222>

- Boehm, S. A., & Gallen, U. S. (2011). Spotlight on Age-Diversity Climate - The Impact of Age-Related HR Practices on Firm-Level Outcomes. *AoM 71st Annual Meeting, 2014*, 667–704.
- Bowen, C. E., & Staudinger, U. M. (2013). Relationship between age and promotion orientation depends on perceived older worker stereotypes. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 68(1), 59–63.
<https://doi.org/10.1093/geronb/gbs060>
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972–992. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00691.x>
- Carstensen, L. L. (1992). Social and emotional patterns in adulthood: support for socioemotional selectivity theory. *Psychology and aging*, 7(3), 331.
- Caso, L., D'Ambrosio, R., & Transirico, M. (2015). W 2, p -solvability of the Dirichlet problem for elliptic equations with singular data. *Abstract and Applied Analysis*, 2015(January), 331–362.
<https://doi.org/10.1155/2015/635035>
- Chiu C. K, W., Chan W., A., Snape, E., & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers.pdf, 54(May), 629–661.
- Convention collective du travail n°104, (2012)
- Deborah E., R., Stephen J., V., & Marcus, C. (2006). Age Bias in the Workplace : The Impact of Ageism and Causal Attribution. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(6), 1337–1364.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 82(5), 812.
- Ellen, J. (2014). A causal why is this happening ? attribution approach to work exhaustion consequences, 25(2), 335–349.
- Ensher, E. A., Grant-vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction , Organizational Commitment , Organizational Citizenship Behavior , and Grievances, 12(1), 53–72.
- Finkelstein, L. M., Ryan, K. M., & King, E. B. (2013). What do the young (old) people think of me? Content and accuracy of age-based metastereotypes. *European Journal of Work and Organizational*

Psychology, 22(6), 633–657.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.673279>

Garstka, T. A., Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., & Hummert, M. L. (2004). How young and older adults differ in their responses to perceived age discrimination. *Psychology and Aging*, 19(2), 326–335. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.19.2.326>

Gibson, J. W., Jones, J. P., Cella, J., Clark, C., Epstein, A., & Haselberger, J. (2010). Ageism And The Baby Boomers: Issues, Challenges And The TEAM Approach. *Contemporary Issues in Education Research (CIER)*, 3(1), 53. <https://doi.org/10.19030/cier.v3i1.161>

Gordijn, E. H. (2002). Meta-estereotipos y meta-prejuicio: Algunas sugerencias para investigaciones futuras. *Revista de Psicología Social*, 17(3), 283–286. <https://doi.org/10.1174/02134740260372991>

Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., Swanson, C., Gottman, J. M., Coan, J., Swanson, C. (1998). Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions Published by : National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>

Griffin, B., Bayl-Smith, P., & Hesketh, B. (2016). The longitudinal effects of perceived age discrimination on the job satisfaction and work withdrawal of older employees. *Work, Aging and Retirement*, 2(4), 415–427. <https://doi.org/10.1093/workar/waw014>

Harper, S., Khan, H. T. a., Saxena, A., & Leeson, G. (2006). Attitudes and Practices of Employers Towards Ageing Workers: Evidence From A Global Survey on the Future of Retirement. *Ageing Horizons*, (5), 31–41. Retrieved from <http://eprints.mdx.ac.uk/3941/>

Hébert, B. P., & Luong, M. (2008). Bridge employment. *Perspectives on Labour and Income*, 9(11), 5–12.

Hecht, T. D., & Allen, N. J. (2009). Involuntary retirement , bridge employment , and satisfaction with life : A longitudinal investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 30(November 2012), 839–862. <https://doi.org/10.1002/job>

Henry, H., Zacher, H., & Desmette, D. (2017). Future time perspective in the work context: A systematic review of quantitative studies. *Frontiers in Psychology*, 8(MAR). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00413>

- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts Author (s): Michael A . Hogg and Deborah J . Terry Source : The Academy of Management Review , Vol . 25 , No . 1 (Jan . , 2000), pp . 121-140 Published by : Academy of Managem. *Academy of Management Review*, 25(1), 121–140. <https://doi.org/10.1093/qje/qjq002.51>
- Hornsey, M. J. (2008). Social Identity Theory and Self-categorization Theory: A Historical Review. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(1), 204–222. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00066.x>
- Iweins, C., Desmette, D., Yzerbyt, V., & Stinglhamber, F. (2013). Ageism at work: The impact of intergenerational contact and organizational multi-age perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 331–346. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.748656>
- Jetten, J., Spears, R., & Manstead, A. S. R. (1999). Group distinctiveness and intergroup discrimination. *Social Identity: Context, Commitment, Content*, (January), 107–126.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440–458. <https://doi.org/10.5465/AMR.2004.13670969>
- Kendrick, S., & Wollan, M. L. (2009). Identifying Pre-Retirees for Bridge Employment: Factors That Influence Post-Retirement Employment Decisions. *Journal of the North American Management Society*, 3.
- Kerr, G., & Armstrong-Stassen, M. (2011). The bridge to retirement: Older workers' engagement in post-career entrepreneurship and wage-and-salary employment. *Journal of Entrepreneurship*, 20(1), 55–76. <https://doi.org/10.1177/097135571002000103>
- Kim, S., & Feldman, D. C. (2000). Working in retirement : The antecedents of bridge employment and its ... *Academy of Management Journal*, 43(6), 1195–1210.
- King, S. P., & Bryant, F. B. (2017). The Workplace Intergenerational Climate Scale (WICS): A self-report instrument measuring ageism in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 124–151. <https://doi.org/10.1002/job.2118>
- Kooij, D. T. A. M., Bal, P. M., & Kanfer, R. (2014). Future time perspective and promotion focus as determinants of intraindividual change in work motivation. *Psychology and Aging*, 29(2), 319–328. <https://doi.org/10.1037/a0036768>

- Kooij, D., Lange, A. de, Jansen, P., & Dijkers, J. (2013). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364–394. Retrieved from <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/02683940810869015>
- Kunze, F., Böhm, S. A., & Bruch, H. (2009). Age Diversity, Age Discrimination, and Performance Consequences-A Cross Organizational Study. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 32, 1–6. Retrieved from <http://aom.metapress.com/index/38782040H675583H.pdf>
- Macdonald, J. L., & Levy, S. R. (2016). Ageism in the Workplace: The Role of Psychosocial Factors in Predicting Job Satisfaction, Commitment, and Engagement. *Journal of Social Issues*, 72(1), 169–190. <https://doi.org/10.1111/josi.12161>
- Malinen, S., & Johnston, L. (2013). Workplace ageism: Discovering hidden bias. *Experimental Aging Research*, 39(4), 445–465. <https://doi.org/10.1080/0361073X.2013.808111>
- Marchiondo, L. A., Gonzales, E., & Ran, S. (2016). Development and validation of the workplace age discrimination scale. *Journal of Business and Psychology*, 31(4), 493-513.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). C. Maslach 1 , M.P. Leiter 2 1, 351–357. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vab\n Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work. *Journal of Organizational Behavior*, 27(January), 665–683.
- Müller, A., De Lange, A., Weigl, M., Oxfart, C., & Van der Heijden, B. (2013). Compensating losses in bridge employment? Examining relations between compensation strategies, health problems, and intention to remain at work. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 68–77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.002>
- Oakman, J., & Wells, Y. (2013). Retirement intentions : what is the role of push factors in predicting retirement intentions ? Retirement intentions : what is the role of push factors in predicting retirement intentions ?, 988–1008. <https://doi.org/10.1017/S0144686X12000281>
- Palmore, E. (2001). The Ageism Survey. *The Gerontologist*, 41(5), 572–575. <https://doi.org/10.1093/geront/41.5.572>
- Pengcharoen, C., & Shultz, K. S. (2010). The influences on bridge employment decisions. *International Journal of Manpower*, 31(3), 322–336. <https://doi.org/10.1108/01437721011050602>

- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1), 158–188. <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>
- Richter, J. J. (2003). The role of the future in work motivation. *Dissertation Abstracts International. A, The Humanities and Social Sciences*, 64, 1987. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&unddb=psyhund&AN=2003-95021-119&site=ehost-live>
- Riketta, M. (2005). Organizational identification : A meta-analysis. *Journal of Business Venturing*, 20(4), 358–384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>
- Ross, D. (2010). Ageing and work: An overview. *Occupational Medicine*, 60(3), 169–171. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqq029>
- Rupp, D. E., Vodanovich, S. J., & Credé, M. (2005). The multidimensional nature of ageism: Construct validity and group differences. *Journal of Social Psychology*, 145(3), 335–362. <https://doi.org/10.3200/SOCP.145.3.335-362>
- Schalk, R., Veldhoven, M. Van, De, A. H., Bertrand, F., Claes, R., Crego, A., & Dorenbosch, L. (2010). Moving European research on work and ageing forward : Overview and agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 76–101.
- Schermully, C. C., Deller, J., & Büsch, V. (2014). A Research Note on Age Discrimination and the Desire to Retire: The Mediating Effect of Psychological Empowerment. *Research on Aging*, 36(3), 382–393. <https://doi.org/10.1177/0164027513508288>
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., & Van Riel, C. B. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051–1062.
- Snape, E., & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 78–89. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2003.tb00085.x>
- Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational Identity: A reader*, 56–65.

- Van Der Heijden, B. I. J. M., Schalk, R., & Van Veldhoven, M. J. p. m. (2008). Ageing and careers: European research on long-term career development and early retirement. *Career Development International*, 13(2), 85–94. <https://doi.org/10.1108/13620430810860512>
- Van Dick, R., Van Dick, R., Christ, O., Christ, O., Stellmacher, J., Stellmacher, J., ... Tissington, P. a. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management*, 15(1), 351–360.
- Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571–584. <https://doi.org/10.1002/job.359>
- Von Hippel, C., Kalokerinos, E. K., & Henry, J. D. (2013). Stereotype threat among older employees: Relationship with job attitude and turnover intentions. *Psychology and Aging*, 28(1), 17–27. <https://doi.org/10.1037/a0029825>
- Walker, T. L., & Tracey, T. J. G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 150–158. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.002>
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). *Employee retirement: A review and recommendations for future investigation*. *Journal of Management* (Vol. 36). <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. S. (2008). Antecedents of Bridge Employment: A Longitudinal Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 818–830. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.818>
- Weikamp, J. G. (2016). Organizational citizenship behaviour and job satisfaction : The impact of occupational future time perspective. <https://doi.org/10.1177/0018726716633512>
- Zacher, H., & Frese, M. (2009). Remaining Time and Opportunities at Work: Relationships Between Age, Work Characteristics, and Occupational Future Time Perspective. *Psychology and Aging*, 24(2), 487–493. <https://doi.org/10.1037/a0015425>
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. S. (2009). Bridge Employment and Retirees' Health: A Longitudinal Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 374–389. <https://doi.org/10.1037/a0015285>

Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., Shultz, K. S., Zacher, H., Frese, M., ...
Drury, L. (2013). What do the young (old) people think of me?
Content and accuracy of age-based metastereotypes. *Journal of
Organizational Behavior*, 29(1), 972–992.
<https://doi.org/10.1002/job>

ANNEXE

Annexe 1 : Questionnaire du mémoire

Madame, Mademoiselle, Monsieur,

Je vous remercie d'ores et déjà pour votre participation à cette étude et la contribution que vous apporterez à mon mémoire et au programme de recherche dans laquelle il s'inscrit.

L'objectif de cette recherche est de mieux comprendre la façon dont le contexte relationnel (par exemple, les relations intergénérationnelles) et le contexte organisationnel (par exemple, les pratiques perçues de gestion des âges) jouent un rôle dans les attitudes au travail et le bien-être des travailleurs âgés.

Chaque avis est personnel : il n'y a ni bonnes, ni mauvaises réponses. C'est votre opinion qui compte. Par ailleurs, toutes les réponses resteront anonymes.

Pour la validité de notre analyse, il est important que vous répondiez à toutes les questions le plus spontanément possible et de manière précise, même si certaines vous paraissent identiques. Sachez néanmoins que vous êtes libre de mettre fin à tout moment à votre participation et ce, sans aucune justification.

Ce questionnaire est composé d'une série d'affirmations pour lesquelles nous souhaitons avoir votre avis. Chaque affirmation est accompagnée d'une échelle allant, par exemple, de 1 « pas du tout d'accord » à 7 « tout à fait d'accord ». Pour répondre, nous vous invitons à cocher la case qui correspond le mieux à ce que vous pensez. Par exemple :

	Pas du tout d'accord (1)	Pas d'accord (2)	Plutôt pas d'accord (3)	Ni d'accord ni pas d'accord (4)	Plutôt d'accord (5)	D'accord (6)	Tout à fait d'accord (7)
Mon travail est très intéressant (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Consentement éclairé

En participant à cette étude, je déclare :

- Avoir reçu, lu et compris la présentation écrite de la recherche ;
- Savoir que je suis libre, à tout moment, de mettre fin à ma participation sans devoir fournir de justification ni subir de préjudice ;
- Savoir que je peux joindre le chercheur pour toute question ou commentaire à propos de la recherche ;
- Savoir que les données sont anonymes et qu'il sera strictement impossible de m'identifier.

Etudiant	François Briot
Promotrice	Donatienne Desmette
Institut	Université Catholique de Louvain-la-Neuve (UCL)
Adresse de contact	francois.briot@student.uclouvain.be

Oui (1)

Non (2)

Q1 Quel âge avez-vous ? (...ans)

Q2 Vous êtes de sexe :

- Féminin
- Masculin

Q3 Vous êtes :

- Marié/en couple
- Célibataire
- Autre (merci de préciser)

Q4 Combien de personnes sont à votre charge ? (merci de compléter)

Q5 Quel est le plus haut diplôme que vous ayez obtenu ?

- Primaire
- Secondaire
- Supérieur de type court
- Supérieur de type long
- Universitaire
- Doctorat
- Autre (merci de préciser)

Q6 En général diriez-vous que votre santé est :

- Très mauvaise
- Mauvaise

- Plutôt mauvaise
- Ni bonne, ni mauvaise
- Plutôt bonne
- Bonne
- Très bonne

Q7 Quel est votre temps de travail ?

- Temps plein
- 3/4 temps
- 1/2 temps
- 1/4 temps
- Autre (merci de préciser)

Q8 Dans quel type d'organisation travaillez-vous ?

- Industrielle
- Immobilier
- Informatique
- Construction
- Média et divertissement
- Education
- Commerce et restauration
- Environnement

- Recherche
- Santé publique
- Sport, loisir, culture
- Transports et (télé)communication
- Banque et assurances
- Administration publique
- Conseil et service aux entreprises
- Juridique
- Autre (merci de préciser)

Q9 Depuis combien de temps travaillez-vous au sein de votre organisation ?
(merci de préciser le nombre de mois ou d'années) :

Q10 Quel est votre statut :

- Employé
- Ouvrier
- Indépendant
- Travailleur sans emploi
- Retraité
- Autre (merci de préciser)

Q11 Quel type de contrat avez-vous ?

- CDI
- CDD
- Intérim
- Autre (merci de préciser)

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord ni d'accord (4)	Plutôt d'accord (5)	D'accord (6)	Totalement d'accord (7)
Quand quelqu'un critique mon organisation, ça ressemble à une insulte personnelle (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis intéressé de savoir ce que les autres pensent à propos de mon organisation (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quand je parle de mon organisation, je dis souvent " nous" plutôt que " ils" (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les succès de mon organisation sont mes succès (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quand quelqu'un complimente mon organisation, je prends ça comme un compliment personnel (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si une
histoire
dans les
médias
critiquait
mon
organisatio
n, je me
sentirais
embarrass
é (6)

Q23. Dans les questions qui suivent, nous allons parler de travailleurs jeunes et de travailleurs âgés. Selon la convention collective du travail (CCT104) qui détermine la mise en oeuvre d'un plan d'emploi pour les travailleurs âgés dans l'entreprise, est considéré comme "travailleur âgé" tout travailleur âgé de 45 ans et plus. Par comparaison, dans le cadre de cette étude, les travailleurs de moins de 45 ans seront considérés comme constituant le groupe de travailleurs Merci de cocher la case qui vous correspond, selon la CCT104 :

- j'ai 45 ans et plus : je suis un travailleur âgé / une travailleuse âgée
- j'ai moins de 45 ans : je suis un travailleur jeune / une travailleuse jeune

	Pas du tout d'accord (1)	Pas d'accord (2)	Plutôt pas d'accord (3)	Ni d'accord ni pas d'accord (4)	Plutôt d'accord (5)	D'accord (6)	Tout à fait d'accord (7)
les travailleurs âgés sont compétents (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
les travailleurs âgés sont intelligents (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
les travailleurs âgés sont sûrs d'eux (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
les travailleurs âgés sont compétitifs (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
les travailleurs âgés sont chaleureux (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
les travailleurs âgés sont tolérants (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
les travailleurs âgés sont sincères (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

les
travailleurs
s âgés
sont
agréables
(8)



	Pas du tout d'accord (1)	Pas d'accord (2)	Plutôt pas d'accord (3)	Ni d'accord ni pas d'accord (4)	Plutôt d'accord (5)	D'accord (6)	Tout à fait d'accord (7)
les travailleurs jeunes sont compétents (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
les travailleurs jeunes sont intelligents (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
les travailleurs jeunes sont sûrs d'eux (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
les travailleurs jeunes sont compétitifs (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
les travailleurs jeunes sont chaleureux (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
les travailleurs jeunes sont tolérants (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
les travailleurs jeunes sont sincères (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

les
travailleurs
jeunes
sont
agréables
(8)



Q15 Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chaque proposition en cochant la case correspondante pour chaque énoncé

A cause de mon âge :

	Pas du tout d'accord (1)	Plutôt pas d'accord (2)	Pas d'accord (3)	Ni d'accord ni pas d'accord (4)	D'accord (5)	Plutôt d'accord (6)	Tout à fait d'accord (7)
Ma contribution n'est pas évaluée à sa juste valeur (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai eu peur d'être licencié à cause de mon âge (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai moins d'opportunités d'exprimer mes idées (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai été jugé injustement (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je reçois moins de support social (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai été traité comme si j'étais moins capable (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai été traité avec moins de respect dû à mon âge (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quelqu'un a retardé ou ignoré mes requêtes dû à mon âge (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D'après vous, dans sa gestion des âges, le service dans lequel vous travaillez :

	Pas du tout d'accord (1)	Pas d'accord (2)	Plutôt pas d'accord (3)	Ni d'accord ni pas d'accord (4)	Plutôt d'accord (5)	D'accord (6)	Tout à fait d'accord (7)
<p>Considère qu'il est important de tenir compte des spécificités de chaque groupe d'âge pour développer la coopération entre les travailleurs (1)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Considère qu'il est important de favoriser l'échange de connaissances entre les groupes d'âge pour développer des contacts plus harmonieux entre les travailleurs (2)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Renforce l'esprit de coopération en amenant ses travailleurs à mieux connaître les compétences de chaque groupe d'âge (3)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Considère qu'il est important de prendre en considération les caractéristiques des travailleurs de l'autre groupe d'âge quand on interagit avec eux (4)

Considère que reconnaître que chaque groupe d'âge est spécifique contribue à l'harmonie entre les travailleurs (5)

Considère que le contact entre les groupes d'âge est bénéfique (6)

	Pas du tout d'accord (1)	Pas d'accord (2)	Plutôt pas d'accord (3)	Ni d'accord ni pas d'accord (4)	Plutôt d'accord (5)	D'accord (6)	Tout à fait d'accord (7)
Beaucoup d'opportunités m'attendent dans mon futur professionnel (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je m'attends à rencontrer beaucoup de nouveaux objectifs dans mon futur professionnel (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon futur professionnel est plein de possibilités (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La majorité de mon futur professionnel est devant moi (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon futur professionnel me semble infini (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je peux faire tout ce que je veux dans mon futur professionnel (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Il me reste encore beaucoup de temps dans mon futur professionnel pour faire de nouveaux plans. (7)

J'ai l'impression que le temps dans mon futur professionnel est compté (8)

Il y a seulement des possibilités limitées dans mon futur professionnel. (9)

Comme je vieillis, je commence à ressentir le temps dans mon futur professionnel comme limité (10)

Q20 Merci d'indiquer votre degré d'accord avec les affirmations suivantes :

	Pas du tout d'accord (1)	Pas d'accord (2)	Plutôt pas d'accord (3)	Ni d'accord ni pas d'accord (4)	Plutôt d'accord (5)	D'accord (6)	Tout à fait d'accord (7)
Si un bon ami me disait qu'il est intéressé par le fait d'occuper un travail comme le mien, je le lui recommanderais fortement (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Globalement, je suis très satisfait de mon travail actuel (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans l'ensemble, mon travail correspond au type de travail que je souhaitais (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sachant ce que je sais maintenant, si je devais à nouveau décider d'accepter ou non mon travail, je l'accepterais (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Très rarement (1)	Rarement (2)	Plutôt rarement (3)	Ni rarement, ni souvent (4)	Plutôt souvent (5)	Souvent (6)	Très souvent (7)
Je me sens émotionnellement vidé par mon travail (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je me sens à bout à la fin de ma journée de travail (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je me sens fatigué lorsque je me lève le matin et que j'ai à affronter une autre journée de travail (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Travailler avec des gens tout au long de la journée me demande beaucoup d'efforts (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je sens que je craque à cause de mon travail (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je me sens frustré par mon travail (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je sens que je travaille « trop dur » dans mon travail (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Travailler en contact direct avec les gens me stresse trop (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Je me sens
ragaillardi
lorsque dans
mon travail
j'ai été proche
de mes
collègues (9)



	Pas du tout d'accord (1)	Pas d'accord (2)	Plutôt pas d'accord (3)	Ni d'accord ni pas d'accord (4)	Plutôt d'accord (5)	D'accord (6)	Tout à fait d'accord (7)
j'aimerais encore continuer à travailler pendant un certain temps (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j'aimerais continuer à travailler à mi-temps (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
je ne veux pas continuer à travailler dans aucun type d'emploi (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j'aimerais probablement continuer à travailler dans la même organisation (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j'aimerais continuer à travailler pour mon employeur actuel (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j'aimerais continuer à travailler pour un autre employeur (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j'aimerais continuer à travailler pour de l'argent (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

j'aimerais
continuer à
travailler
bénévoleme
nt (8)

Q19 Merci d'indiquer votre degré d'accord avec chaque proposition en cochant la case correspondante pour chaque énoncé :

	Pas du tout d'accord (1)	Pas d'accord (2)	Plutôt pas d'accord (3)	Ni d'accord ni pas d'accord (4)	Plutôt d'accord (5)	D'accord (6)	Tout à fait d'accord (7)
J'ai envie de quitter mon entreprise (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Malgré les engagements que j'ai vis-à-vis de mon entreprise, je veux quitter mon travail aussi vite que possible (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si je le pouvais, je quitterais aujourd'hui mon entreprise (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je compte continuer à travailler au sein de mon entreprise aussi longtemps que possible (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q25 Ce questionnaire est désormais terminé. Nous vous remercions une fois encore pour l'aide précieuse que vous avez apportée à cette recherche. Pour toute question relative à ce questionnaire ou au sujet de la recherche, n'hésitez pas à nous contacter.

Etudiant	François Briot
Promotrice	Donatienne Desmette
Institut	Université Catholique de Louvain-la-Neuve (UCL)
Adresse de contact	francois.briot@student.uclouvain.be

Encore merci pour votre participation à cette enquête.

Si vous avez des commentaires par rapport à cette étude ou par rapport à votre vécu au travail, nous vous invitons à nous les communiquer via le cadre ci-dessous.

Annexe 2 : Email à destination des organisations

Cher Monsieur,

Je me permets de vous contacter dans le cadre d'une étude portant sur les enjeux du vieillissement au travail et la gestion des âges en entreprise. Cette recherche est réalisée dans le cadre de mon mémoire de master en psychologie du travail, en lien avec un programme de recherche du professeur Desmette, de la faculté de Psychologie et des sciences de l'éducation de Louvain-la-Neuve.

Plus spécifiquement, l'objectif de mon mémoire est de comprendre la façon dont le contexte relationnel (par exemple, les relations intergénérationnelles) et le contexte organisationnel (par exemple, les pratiques perçues de gestion des âges) jouent un rôle dans les attitudes au travail et le bien-être des travailleurs âgés. Des études récentes mettent en effet en évidence l'importance de ces variables pour les travailleurs et les entreprises.

Nous vous proposons donc, ma promotrice Madame Desmette et moi-même, de venir vous présenter plus précisément le projet de recherche que nous souhaiterions développer en collaboration avec votre organisation.

En vous remerciant pour le suivi que vous voudrez bien réserver à ce projet, veuillez agréer, cher Monsieur, l'expression de mes sentiments respectueux,

François Briot

Étudiant

Annexe 3 : Analyses factorielles des variables du modèle

Tableau 1 Analyse factorielle pour l'identification organisationnelle

Items	Facteur 1
1. Quand quelqu'un critique mon organisation, ça ressemble à une insulte personnelle	.70
2. Je suis intéressé de savoir ce que les autres pensent à propos de mon organisation	.70
3. Quand je parle de mon organisation, je dis souvent " nous" plutôt que " ils"	.73
4. Les succès de mon organisation sont mes succès	.76
5. Quand quelqu'un complimente mon organisation, je prends ça comme un compliment personnel	.73
6. Si une histoire dans les médias critiquait mon organisation, je me sentirais embarrassé	.73

N=182 ; l'alpha de Cronbach échelle d'identification organisationnelle de Mael & Ashforth est de .82

Tableau 2 Analyse factorielle des méta-stéréotypes des travailleurs considérés comme âgés

Items	Facteur 1	Facteur 2
Compétence		
1. Les travailleurs âgés sont compétents	.21	.75
2. Les travailleurs âgés sont intelligents	.41	.47
3. Les travailleurs âgés sont sûrs d'eux	-.04	.82

4. Les travailleurs âgés sont compétitifs	.12	.72
Chaleur		
5. Les travailleurs âgés sont chaleureux	.89	.02
6. Les travailleurs âgés sont tolérants	.91	-.03
7. Les travailleurs âgés sont sincères	.82	.15
8. Les travailleurs âgés sont agréables	.68	.25

N= 107 ; l'alpha de Cronbach pour l'échelle des méta-stéréotypes des travailleurs considérés comme âgés est de .804

Tableau 3 Analyse factorielle des méta-stéréotypes des travailleurs considérés comme jeunes

Items	Facteur 1	Facteur 2
Compétence		
1. les travailleurs jeunes sont compétents	.22	.78
2. les travailleurs jeunes sont intelligents	.23	.79
3. les travailleurs jeunes sont sûrs d'eux	-.16	.82
4. les travailleurs jeunes sont compétitifs	.00	.84
Chaleur		
1. les travailleurs jeunes sont chaleureux	.86	.08
2. les travailleurs jeunes sont tolérants	.87	.02
3. les travailleurs jeunes sont sincères	.85	.14
4. les travailleurs jeunes sont agréables	.88	.03

N= 75, L'alpha de Cronbach pour l'échelle des méta-stéréotypes des travailleurs considérés comme jeunes est de .792

Tableau 4 Analyse factorielle de la discrimination

Items	Facteur 1
1. Ma contribution n'est pas évaluée à sa juste valeur	.66
2. J'ai eu peur d'être licencié à cause de mon âge	.60
3. J'ai moins d'opportunités d'exprimer mes idées	.80
4. J'ai été jugé injustement	.86
5. Je reçois moins de support social	.77
6. J'ai été traité comme si j'étais moins capable	.87
7. J'ai été traité avec moins de respect dû à mon âge	.88
8. Quelqu'un a retardé ou ignoré mes requêtes dû à mon âge	.88

N = 182 ; l'alpha de Cronbach pour l'échelle de discrimination est de .912

Tableau 5 Analyse factorielle de la gestion des âges

Items	Facteur 1
1. Considère qu'il est important de tenir compte des spécificités de chaque groupe d'âge pour développer la coopération entre les travailleurs	.79
2. Considère qu'il est important de favoriser l'échange de connaissances entre les groupes d'âge pour développer des contacts plus harmonieux entre les travailleurs	.87
3. Renforce l'esprit de coopération en amenant ses travailleurs à mieux connaître les compétences de chaque groupe d'âge	.90
4. Considère qu'il est important de prendre en considération les caractéristiques des travailleurs	.88

	de l'autre groupe d'âge quand on interagit avec eux	
5.	Considère que reconnaître que chaque groupe d'âge est spécifique contribue à l'harmonie entre les travailleurs	.84
6.	Considère que le contact entre les groupes d'âge est bénéfique	.85

N=182 ; l'alpha de Cronbach de l'échelle de gestion des âges est de .927

Tableau 6 : Analyse factorielle de l'OFTP

<i>Items</i>	<i>Facteur 1</i>
1. Beaucoup d'opportunités m'attendent dans mon futur professionnel	.91
2. Je m'attends à rencontrer beaucoup de nouveaux objectifs dans mon futur professionnel	.93
3. Mon futur professionnel est plein de possibilités	.94
4. La majorité de mon futur professionnel est devant moi	.85
5. Mon futur professionnel me semble infini	.84
6. Je peux faire tout ce que je veux dans mon futur professionnel	.77
7. Il me reste encore beaucoup de temps dans mon futur professionnel pour faire de nouveaux plans.	.89
8. J'ai l'impression que le temps dans mon futur professionnel est compté	.74
9. Il y a seulement des possibilités limitées dans mon futur professionnel.	.80
10. Comme je vieillis, je commence à ressentir le temps dans mon futur professionnel comme limité	.79

N=182 ; l'alpha de Cronbach de l'échelle mesurant l'OFTP est de .96

Tableau 7 : Analyse factorielle de l'OFTP forcée à 3 facteurs.

<i>Items</i>	<i>Facteur 1</i>	<i>Facteur 2</i>	<i>Facteur 3</i>
1. Beaucoup d'opportunités m'attendent dans mon futur professionnel	.82	.37	.30
2. Je m'attends à rencontrer beaucoup de nouveaux	.82	.39	.32

	objectifs dans mon futur professionnel		
3.	Mon futur professionnel est plein de possibilités	.82	.37
4.	La majorité de mon futur professionnel est devant moi	.41	.29
5.	Mon futur professionnel me semble infini	.47	.28
6.	Je peux faire tout ce que je veux dans mon futur professionnel	.87	.22
7.	Il me reste encore beaucoup de temps dans mon futur professionnel pour faire de nouveaux plans.	.65	.42
8.	J'ai l'impression que le temps dans mon futur professionnel est compté	.24	.87
9.	Il y a seulement des possibilités limitées dans mon futur professionnel.	.38	.70
10.	Comme je vieillis, je commence à ressentir le temps dans mon futur professionnel comme limité	.38	.81

N=182 ; l'alpha de Cronbach de l'échelle mesurant l'OFTP est de .96

Tableau 8 : Analyse factorielle de l'épuisement

<i>Items</i>	<i>Facteur 1</i>
1. Je me sens émotionnellement vidé par mon travail	.673
2. Je me sens à bout à la fin de ma journée de travail	.672
3. Je me sens fatigué lorsque je me lève le matin et que j'ai à affronter une autre journée de travail	.609
4. Travailler avec des gens tout au long de la journée me demande beaucoup d'efforts	.739
5. Je sens que je craque à cause de mon travail	.834
6. Je me sens frustré par mon travail	.756
7. Je sens que je travaille « trop dur » dans mon travail	.736
8. Travailler en contact direct avec les gens me stresse trop	.768
9. Je me sens au bout du rouleau	.093

N=182 ; l'alpha de Cronbach de l'échelle mesurant l'épuisement est de .868

Tableau 9 : Analyse factorielle de la satisfaction au travail

Items	Facteur 1
1. Si un bon ami me disait qu'il est intéressé par le fait d'occuper un travail comme le mien, je le lui recommanderais fortement	.86
2. Globalement, je suis très satisfait de mon travail actuel	.91
3. Dans l'ensemble, mon travail correspond au type de travail que je souhaitais	.89
4. Sachant ce que je sais maintenant, si je devais à nouveau décider d'accepter ou non mon travail, je l'accepterais	.90

N=182 ; L'alpha de Cronbach de l'échelle mesurant la satisfaction au travail est de .912

Tableau 10 : Analyse factorielle du bridge employment

Items	Facteur 1
1. j'aimerais encore continuer à travailler pendant un certain temps	.92
2. j'aimerais continuer à travailler à mi-temps	.84
3. je ne veux pas continuer à travailler dans aucun type d'emploi	.57
4. j'aimerais probablement continuer à travailler dans la même organisation	.89
5. j'aimerais continuer à travailler pour mon employeur actuel	.89
6. j'aimerais continuer à travailler pour un autre employeur	.64
7. j'aimerais continuer à travailler pour de l'argent	.78
8. j'aimerais continuer à travailler bénévolement	.10

N=182 ; L'alpha de Cronbach pour l'échelle mesurant le bridge employment est de .90

Tableau 11 : Analyse factorielle de l'intention de quitter

Items	Facteur 1
1. J'ai envie de quitter mon entreprise	.91
2. Malgré les engagements que j'ai vis-à-vis de mon entreprise, je veux quitter mon travail aussi vite que possible	.94

3. Si je le pouvais, je quitterais aujourd'hui mon entreprise	.91
4. Je compte continuer à travailler au sein de mon entreprise aussi longtemps que possible	.14

N=182 ; l'alpha de Cronbach de l'échelle mesurant l'intention de quitter est de .906

Annexe 5 : Statistiques descriptives

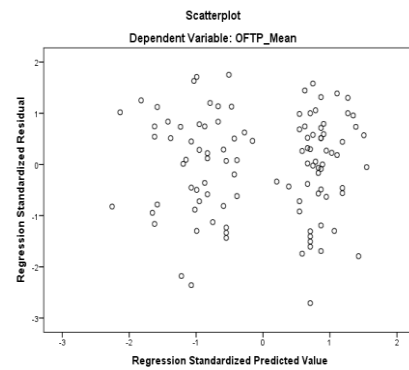
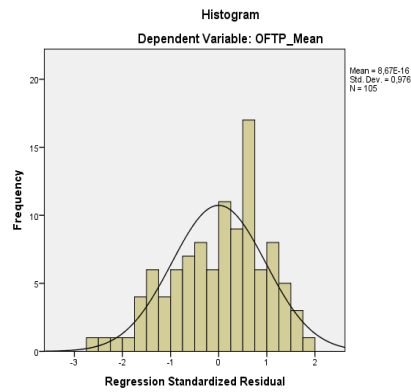
Caractéristiques de l'échantillon	N	%
Sexe		
Femme	91	50
Homme	91	50
Age (+ ou - 45 ans)		
Jeune	107	57,7
Agé	75	42,3
Statut marital		
Marié/en couple	137	75,3
Célibataire	45	24,7
Personne(s) à charge		
0	80	44
1-2	76	41,8
Au moins 3	26	14,3
Diplôme		
Secondaire	19	10,4
Supérieur	59	32,4
Universitaire	104	57,1
Santé		
Mauvaise	5	2,7
Neutre	20	11,0
Bonne	157	86,3
Régime de travail		
Temps plein	149	81,9
Temps partiel	33	18,9
Secteur d'activité		
Public	140	76,9
Privé	42	23,1
Années de travail		
0-5 ans	74	40,7
5-10 ans	23	12,6
10-20 ans	44	24,2
20-30 ans	29	15,9
30-40 ans	11	6
+ 40 ans	1	0,5
Statut de travail		

Salarié	170	93,4
Indépendant	12	6,6
Contrat		
CDI	160	87,9
CDD	22	12,1

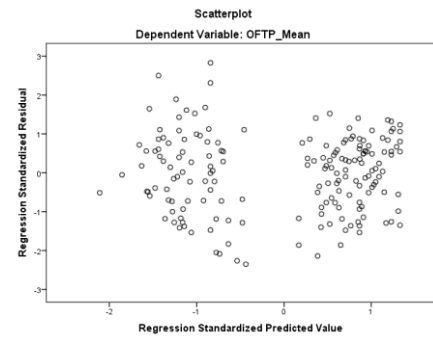
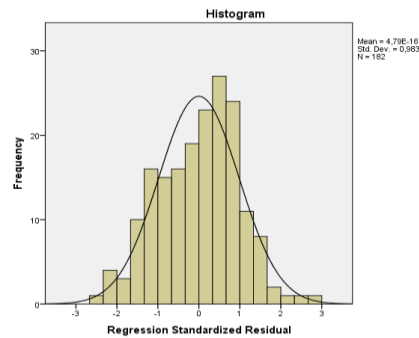
Annexe 6 : Normalités et homogénéités des variances

Tableau 1 : Analyses de la normalité et homogénéités des variances pour HI

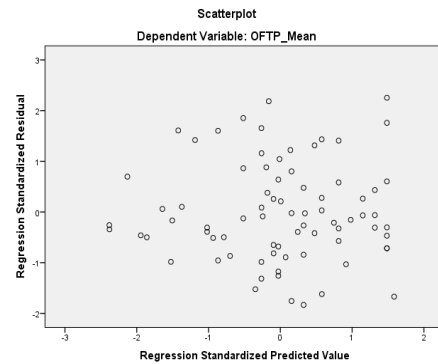
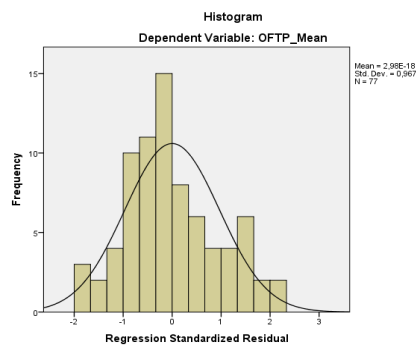
Méta-Stéréotypes jeunes → OFTP (1), Discrimination → OFTP (2), Méta-stéréotypes âgés → OFTP (3), Méta-stéréotypes général → OFTP (4)



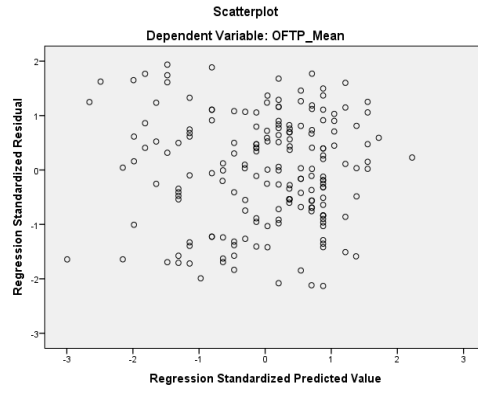
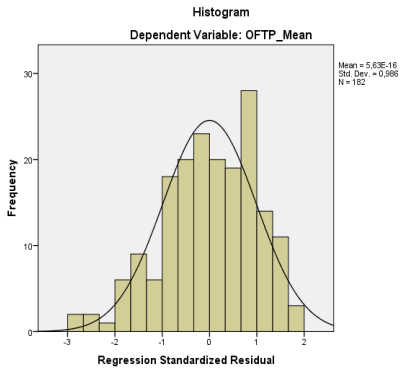
(1)



(2)



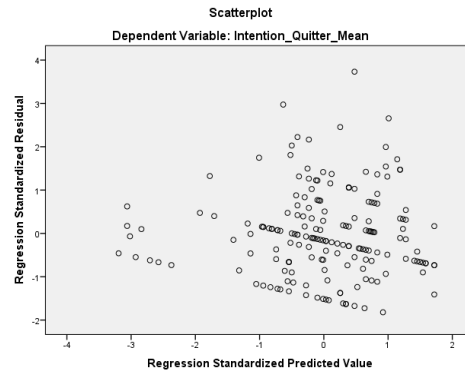
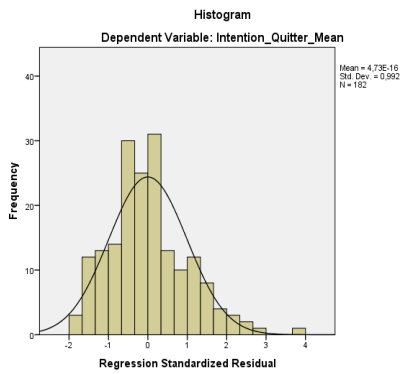
(3)



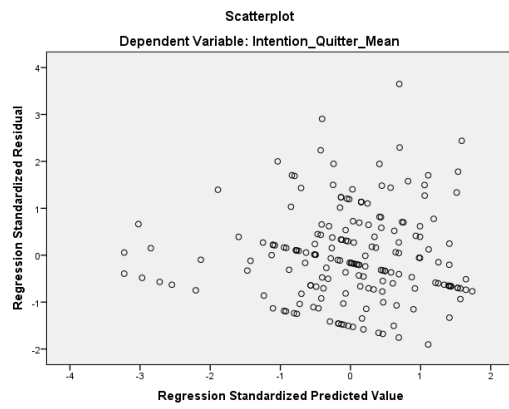
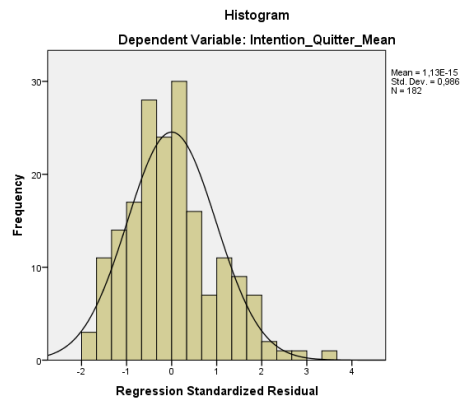
(4)

Tableau 2 : Analyses de la normalités et homogénéités des variances pour H2a

OFTP générale → Intention de quitter (1), OFTP (3 sous-dimensions) → Intention de quitter (2)



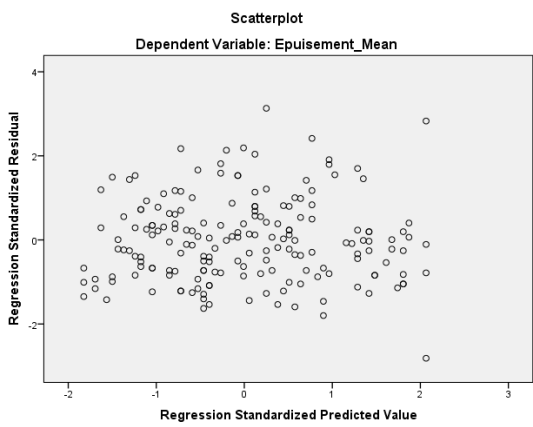
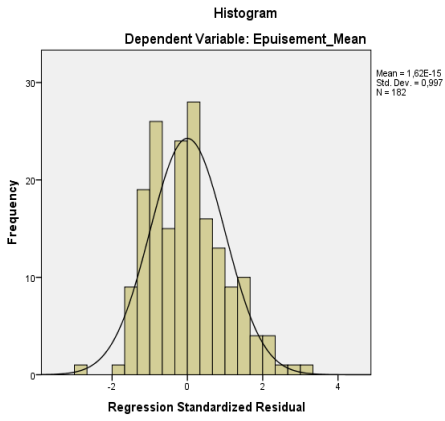
(1)



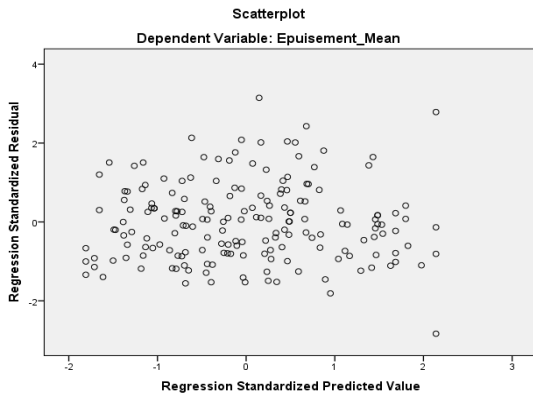
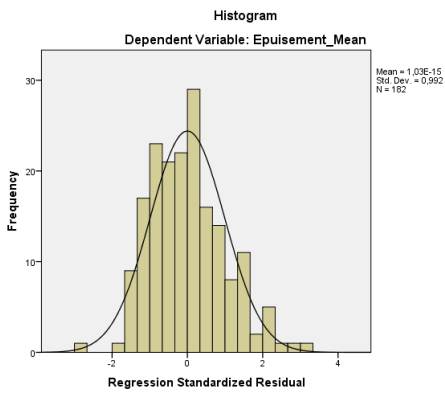
(2)

Tableau 3 : Analyses de la normalités et homogénéités des variances pour H2b

OFTP générale → Epuisement (1), OFTP (3 sous-dimensions) → Epuisement (2)



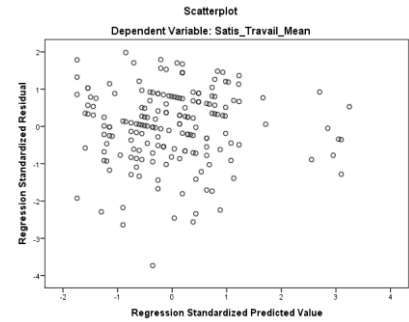
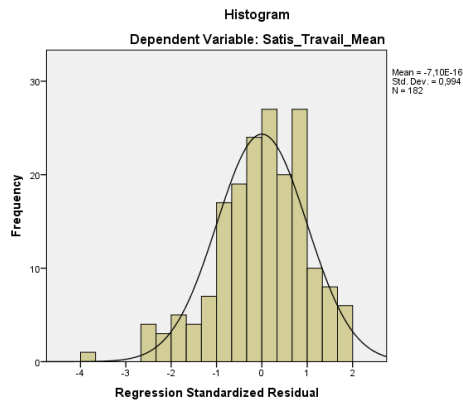
(1)



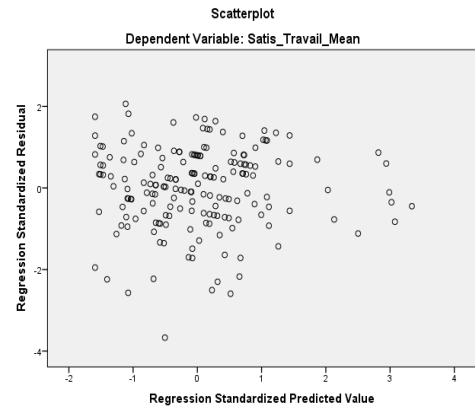
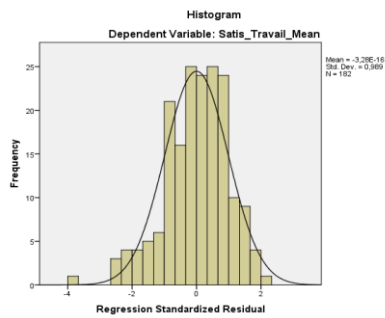
(2)

Tableau 4 : Analyses des normalités et homogénéités de variances pour H2c

OFTP générale → Satisfaction au travail (1), OFTP (3 sous-dimensions) → Satisfaction au travail (2)



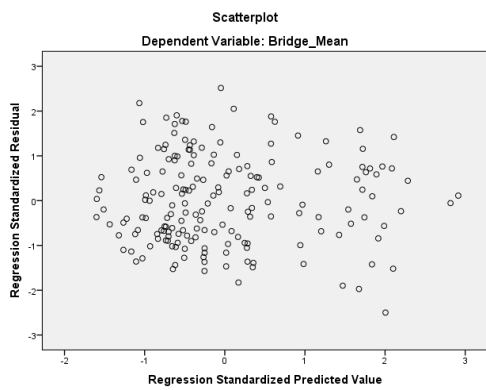
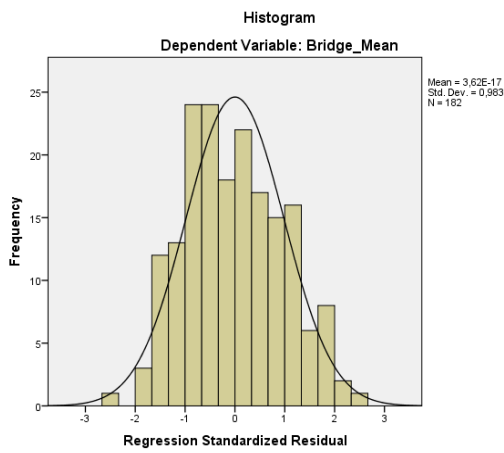
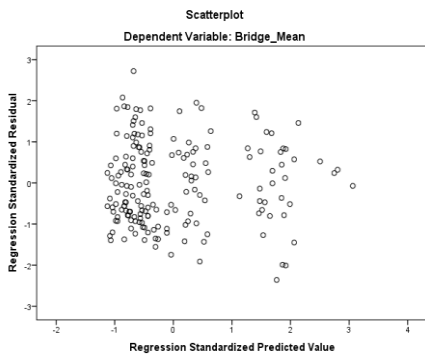
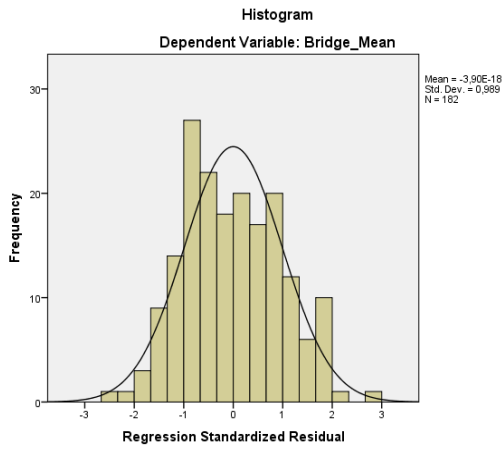
(1)



(2)

Tableau 5 : Analyses des normalités et homogénéités des variances pour H2d

OFTP générale → Bridge employment (1), OFTP (3 sous-dimensions) → Bridge employment (2)



	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.		
1.Âge	-																										
2.Sexe	.08	-																									
3.Statut marital	.06	-.16*	-																								
4.Personnes	.27*	.20*	-.30*	-																							
Charges																											
5.Diplôme	-.06	.09	-.15*	.05	-																						
6.Santé	-.24*	-.03	.11	-.07	.00	-																					
7.Régime	.12	-.39*	-.07	-.11	-.16*	.01	-																				
8.Secteur	-.06	-.15*	.02	-.18*	-.03	.12	.08	-																			
9.Années travail	.70*	.11	.09	.32*	-.02	-.26*	-.04	-.15*	-																		
10.Statut	-.00	-.04	-.02	-.05	-.02	-.10	.28*	.11	-.00	-																	
11.Contract	.04	-.13	.24*	-.09	-.24*	.06	.11	-.00	.03	.12	-																
12.ID	-.07	.11	-.10	.15	.12	.05	-.01	-.03	-.06	-.03	-.31*	-															
organisationnelle																											
13.MétaS_A	X	.11	-.18	.19	.06	.03	-.07	-.09	-.04	.08	-.19	.46*	-														
14.MétaS_J	X	.12	-.13	.60	.21	-.01	-.09	-.22*	-.05	-.19*	-.21*	.55*	X	-													
15.MétaS (tot)	.01	.11	-.14	.11	.15	.00	-.08	-.17*	-.02	-.10	-.20*	.51*	1.00*	1.00*	-												
16.Discriminatif	.00	-.11	.05	-.16*	-.03	-.07	.11	.08	.03	-.02	-.04	-.18*	-.02	-.28*	-.20*	-											
17.Gestion âges	.03	.12	-.09	.04	-.15*	-.00	-.11	-.09	.06	.12	-.00	.18*	.09	.31*	.23*	-.27*	-										
18.OFTP	-.64*	-.04	.07	-.32*	.02	.24*	-.09	.16*	-.62*	.03	.03	.04	-.33*	.07	-.08	-.09	.29	-									
19.Satisfaction	-.10	.06	-.03	.02	-.05	.13	-.07	.12	-.04	.19*	.02	.28*	.16	.13	.14	-.36*	.36*	.22*	-								
20.Epuisement	.18	-.14	.11	-.04	-.06	-.14	.14	.04	.16*	-.04	-.02	-.12	.11	-.25*	-.12	-.33*	-.30*	-.28*	-.53*	-							
21.Bridge	.09	-.06	.12	-.04	-.14	.10	.07	.17*	.01	.08	.24*	-.24*	-.31*	-.48*	-.41*	-.10	.04	.11	.20*	-.13	-						
22.Intention	.09	-.02	.12	-.08	.02	-.08	-.02	-.20*	.10	-.22*	-.09	-.14	.07	-.12	-.05	.37*	-.30*	-.22*	-.71*	.49*	-.18*	-					
quitter																											
23.Limites (OFTP)	-.57*	-.02	.09	-.23*	.10	.25*	-.11	.13	-.50*	-.05	-.05	.09	-.29*	.20	-.00	-.12	-.02	.88*	.17*	-.27*	.02	-.13	-				
24.Opportunités (OFTP)	-.66*	-.04	.06	-.32*	.01	.23*	-.07	.15*	-.65*	.02	.06	.01	-.33*	.01	-.10	-.06	.02	.97*	.21*	-.26*	.12	-.22*	.77*	-			
25.Temps restants (OFTP)	-.419	-.03	.03	-.31*	-.09	.16*	-.09	.17*	-.48*	.15	.05	.00	-.26*	.00	-.09	-.08	.13	.85*	.243*	-.23*	.16*	-.26*	.62*	.80*	-		

Annexe 6 : Analyse des corrélations

$P < .05^*$

Annexe 7 : Analyse de l'hypothèse du lien direct entre âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) et OFTP

Tableau 1

H1 : H1 : L'âgisme (méta-stéréotypes âgés-jeunes et discrimination) influence négativement l'OFTP.

Tableau 1 : Régression linéaire prédisant l'effet des méta-stéréotypes sur l'OFTP

Variables	B	SE B	Beta	T	Sig.	R ²
<u>Etape 1</u>						.439
Constante	6.352	.375		16.938	.000*	
0 personne à charges	.685	.272	.221	2.514	.013*	
1 à 2 personnes à charges	.279	.267	.089	1.044	.298	
Santé mauvaise	-.849	.540	-.090	-1.572	.118	
Santé neutre	-.206	.285	-.042	-.721	.472	
Age	-1.783	.188	-.572	-9.493	.000*	
<u>Etape 2</u>						.153
Constante	3.952	.742		5.328	.000*	
0 personne à charges	1,234	.327	.398	3.773	.000*	
1 à 2 personnes à charges	.445	.328	.142	1.356	.177	
Santé mauvaise	-1.641	.656	-.174	-2.502	.013*	
Santé neutre	-.697	.345	-.142	-2.020	.045*	
Age	-1.786	.188	-.573	-9.501	.000*	
Méta-stéréotypes	-.102	.119	-.049	-.856	-.393	

Note : VD= OFTP ; B = coefficient non-standardisé ; SE B = erreur standard ; Beta= coefficient standardisé.

$P < .05^*$

Tableau 2 : Régression linéaire prédisant l'effet des méta-stéréotypes pour les travailleurs âgés sur l'OFTP.

Variables	B	SE B	Beta	T	Sig.	R ²
Étape 1						.059
Constante	2.992	.341		8.776	.000*	
0 personne à charges	-.143	.429	-.050	-.333	.740	
1 à 2 personnes à charges	.331	.385	.129	.861	.392	
Santé mauvaise	-.928	.673	-.160	-1.380	.172	
Santé neutre	-.161	.389	-.048	-.414	.680	
Étape 2						.184
Constante	6.638	1.148		5.782	.000*	
0 personne à charges	-.421	.411	-.148	-1.024	.309	
1 à 2 personnes à charges	.225	.362	.087	.620	.537	
Santé mauvaise	-.806	.632	-.139	-1.275	.206	
Santé neutre	-.317	.367	-.095	-.864	.391	
Méta-stéréotypes âgés	-.749	.226	-.365	-3.307	.001*	

Note : VD= OFTP ; B = coefficient non-standardisé ; SE B = erreur standard ; Beta= coefficient standardisé.

$P < .05^*$

Tableau 3 : Régression linéaire prédisant l'effet des méta-stéréotypes pour les travailleurs jeunes sur l'OFTP

Variables	B	SE B	Beta	T	Sig.	R ²
Étape 1						.217
Constante	4.230	.317		13.347	.000*	
0 personne à charges	1.265	.344	.569	3.675	.000*	

1 à 2 personnes à charges	.368	.359	.159	1.027	.307	
Santé mauvaise	.005	1.011	.000	.004	.996	
Santé neutre	-.580	.424	-.122	-1.370	.174	
<u>Etape 2</u>						.232
Constante	3.473	.624		5.563	.000*	
0 personne à charges	1.243	.343	.559	3.624	.000*	
1 à 2 personnes à charges	.293	.361	.127	.812	.419	
Santé mauvaise	.012	1.006	.001	.012	.991	
Santé neutre	-.589	.422	-.124	-1.398	.165	
Méta- stéréotypes jeunes	.172	.122	.126	1.405	.163	

Note : VD= OFTP ; B = coefficient non-standardisé ; SE B = erreur standard ; Beta= coefficient standardisé.

*P<.05**

Tableau 4 : Régression linéaire prédisant les effets de la discrimination sur l'OFTP.

Variables	B	SE B	Beta	T	Sig.	R²
<u>Etape 1</u>						.439
Constante	6.352	.375		16.938	.000*	
0 personne à charges	.685	.272	.221	2.514	.013*	
1 à 2 personnes à charges	.279	.267	.089	1.044	.298	
Santé mauvaise	-.849	.540	-.090	-1.572	.118	
Santé neutre	-.206	.285	-.042	-.721	.472	
Ages	-1.783	.188	-.572	-9.493	.000*	
<u>Etape 2</u>						.453
Constante	6.736	.415		16.247	.000*	

0 personne à charges	-.421	.411	-.148	-1.024	.309
1 à 2 personnes à charges	.225	.362	.087	.620	.537
Santé mauvaise	-.806	.632	-.139	-1.275	.206
Santé neutre	-.317	.367	-.095	-.864	.391
Agés	-1.771	.186	-.569	-9.517	.000*
Discrimination	-.749	.226	-.365	-3.307	.001*

Note : VD= OFTP ; B = coefficient non-standardisé ; SE B = erreur standard ; Beta= coefficient standardisé.

*P<.05**

Annexe 8 : Analyse du lien entre l'OFTP et les variables dépendantes du modèle

H2a : L'OFTP influence négativement l'intention de quitter

Tableau 1 : régression linéaire prédisant l'effet de l'OFTP sur l'intention de retraite

<i>Variables</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig</i>	<i>R²</i>
<u>Etape 1</u>						.053
Constante	4.012	.443		9.062	.000*	
Secteur	-.199	.200	-.073	-.998	.320	
Statut	-1.017	.339	-.218	-2.998	.003*	
<u>Etape 2</u>						.100
Constante	4.669	.484		9.654	.000*	
Secteur	-.203	.195	-.074	-1.040	.300	
Statut	-.990	.332	-.212	-2.984	.003*	
OFTP	-.163	.053	-.217	-3.046	.003*	

*Note : VD= Intention de quitter ; B = coefficient non-standardisé ; SE B = erreur standard ; Beta= coefficient standardisé. P<.05**

Tableau 2 : Régression linéaire prédisant l'effet des sous-dimensions de l'OFTP sur l'intention de retraite

<i>Variables</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig</i>	<i>R²</i>
<u>Etape 1</u>						.053
Constante	4.012	.443		9.062	.000*	
Secteur	-.199	.200	-.073	-.998	.320	
Statut	-1.017	.339	-.218	-2.998	.003*	
<u>Etape 2</u>						.111
Constante	4.476	.502		8.918	.000*	
Secteur	-.197	.195	-.072	-1.007	.315	
Statut	-.890	.340	-.191	-2.614	.010*	
Limites	.045	.079	.064	.574	.566	
Opportunités	-.101	.097	-.150	-1.038	.300	
Temps	-.106	.085	-.150	-1.246	.214	

Note : VD= Intention de quitter ; B = coefficient non-standardisé ; SE B = erreur standard ; Beta= coefficient standardisé. $P < .05^*$

H2b : L'OFTP a une influence négative sur l'épuisement

Tableau 3 : Régression linéaire prédisant l'effet de l'OFTP sur l'épuisement

<i>Variables</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>R²</i>
<u>Etape 1</u>						.078
Constante	3.956	.211		18.711	.000*	
OFTP	-.185	.047	-.280	-3.908	.000*	

Note : VD= épuisement ; B = coefficient non-standardisé ; SE B = erreur standard ; Beta= coefficient standardisé. $P < .05^*$

Tableau 4 : Régression linéaire prédisant l'effet des sous-dimensions de l'OFTP sur l'épuisement

<i>Variables</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>R²</i>
<u>Etape 1</u>						.08
Constante	3.991	.220		18.183	.000*	
Limites	-.099	.070	-.158	-1.413	.159	
Opportunités	-.059	.087	-.100	-.685	.494	

Temps	-.032	.074	-.052	-.435	.664
-------	-------	------	-------	-------	------

Note : VD= épuisement ; B = coefficient non-standardisé ; SE B = erreur standard ; Beta= coefficient standardisé. $P < .05^*$

H2c : l'OFTP a une influence positive sur la satisfaction au travail.

Tableau 5 : Régression linéaire prédisant l'effet de l'OFTP sur la satisfaction au travail

Variables	B	SE B	Beta	T	Sig.	R ²
Etape 1						.035
Constante	4.245	.360		11.777	.000*	
Statut de travail	.836	.329	.186	2.538	.012*	
Etape 2						.083
Constante	3.607	.409		8.813	.000*	
Statut de travail	.809	.322	.180	2.513	.013*	
OFTP	.159	.052	.219	3.064	.003*	

Note : VD= satisfaction au travail ; B = coefficient non-standardisé ; SE B = erreur standard ; Beta= coefficient standardisé. $P < .05^*$

Tableau 6 : régression linéaire prédisant l'effet des sous-dimensions de l'OFTP sur la satisfaction au travail.

Variables	B	SE B	Beta	T	Sig.	R ²
Etape 1						.035
Constante	4.245	.360		11.777	.000*	
Statut au travail	.836	.329	.186	2.538	.012*	
Etape 2						.086
Constante	3.701	.429		8.618	.000*	
Statut au travail	.746	.332	.166	2.246	.026*	
Limites	.021	.077	.030	.266	.791	

Opportunités	.049	.095	.076	.520	.604
Temps	.096	.083	.141	1.158	.248

Note : VD= satisfaction au travail ; B = coefficient non-standardisé ; SE B = erreur standard ; Beta= coefficient standardisé. $P < .05^*$

H2d : L'OFTP a une influence positive sur le bridge employment.

Tableau 7 : Régression linéaire prédisant l'effet de l'OFTP sur le bridge employment.

Variables	B	SE B	Beta	T	Sig.	R ²
<u>Etape 1</u>						.105
Constante	4.357	.324		13.456	.000*	
Contrat	-1.177	.266	-.315	-4.420	.000*	
Secteur	-.440	.249	-.126	-1.767	.079	
<u>Etape 2</u>						.109
Constante	4.078	.449		9.076	.000*	
Contrat	-1.149	.268	-.308	-4.286	.000*	
Secteur	-.438	.249	-.126	-1.757	.081*	
OFTP	.061	.068	.064	.895	.372	

Note : VD= bridge employment ; B = coefficient non-standardisé ; SE B = erreur standard ; Beta= coefficient standardisé. $P < .05^*$

Tableau 8 : Régression linéaire prédisant l'effet des sous-dimensions de l'OFTP sur le bridge employment

Variables	B	SE B	Beta	T	Sig.	R ²
<u>Etape 1</u>						.105
Constante	4.357	.324		13.456	.000*	
Contrat	-1.177	.266	-.315	-4.420	.000*	
Secteur	-.440	.249	-.126	-1.767	.079	
<u>Etape 2</u>						.127
Constante	4.117	.449		9.175	.000*	
Contrat	-1.070	.271	-.287	-3.956	.000*	

Secteur	-.415	.248	-.119	-1.671	.097
Limites	-.130	.100	-.144	-1.297	.196
Opportunités	.047	.123	.055	.383	.702
Temps	.146	.105	.163	1.392	.166

Note : VD= bridge employment ; B = coefficient non-standardisé ; SE B = erreur standard ; Beta= coefficient standardisé. $P < .05^*$

Annexe 9 : Analyses des hypothèses de médiations sorties du logiciel « process 3.0 ».

H3a : L'âgisme (méta-stéréotypes et discriminations) a une influence positive sur l'intention de quitter, cet effet étant médié par l'OFTP.

Tableau 1 : Résultats de la médiation détaillée du lien entre la discrimination et l'intention de retraite, via l'OFTP.

```

*****
OUTCOME VARIABLE :
  OFTP_Mea

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2
p
,0917  ,0084  2,4007  ,5032  3,0000  178,0000
,6805

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant  4,3309  ,6226  6,9566  ,0000  3,1024  5,5594
MétaSDi   -,1204  ,1028  -1,1717  ,2429  -,3232  ,0824
Statut_t  ,1550  ,4629  ,3348  ,7381  -,7586  1,0686
Secteur_  ,0208  ,2726  ,0763  ,9393  -,5172  ,5588

Standardized coefficients
      coeff
MétaSDi   -,0875
Statut_t  ,0250
Secteur_  ,0057

*****
OUTCOME VARIABLE :
  Intention retraite

Model Summary

```

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,4706	,2215	1,0716	12,5865	4,0000	177,0000
,0000						
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,1473	,4691	6,7097	,0000	2,2216	4,0730
Discrim	,3620	,0689	5,2522	,0000	,2260	,4980
OFTP	-,1399	,0501	-2,7932	,0058	-,2387	-,0410
Statut	-,9578	,3094	-3,0957	,0023	-1,5683	-,3472
Secteur	,2109	,1821	1,1580	,2484	-,1485	,5704

VD : intention de quitter ; VI : Discrimination ; Médiateur : OFTP

Tableau 2 : Résultats de la médiation détaillée du lien entre les méta-stéréotypes et l'intention de retraite, via l'OFTP.

OUTCOME VARIABLE :

OFTP_Mea

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,0800	,0064	2,4056	,3820	3,0000	178,0000
,7661						

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,7466	,9329	5,0881	,0000	2,9057	6,5876
MétaS	-,1577	,1570	-1,0048	,3163	-,4675	,1520
Statut_t	,1227	,4654	,2636	,7924	-,7957	1,0410
Secteur_	,0553	,2747	,2013	,8407	-,4868	,5974

Standardized coefficients

	coeff
MétaS	-,0759
Statut_t	,0198
Secteur_	,0151

OUTCOME VARIABLE :

Intentio

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3310	,1095	1,2256	5,4435	4,0000	177,0000
,0004						

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,0227	,7127	7,0479	,0000	3,6163	6,4291
MétaS	-,1538	,1124	-1,3691	,1727	-,3756	,0679
OFTP_Mea	-,1684	,0535	-3,1474	,0019	-,2740	-,0628
Statut_t	-1,0317	,3322	-3,1054	,0022	-1,6874	-,3761
Secteur_	,2342	,1961	1,1943	,2340	-,1528	,6212

Tableau 3 : Résultats de la médiation détaillée du lien entre les méta-stéréotypes pour les travailleurs âgés et l'intention de retraite, via l'OFTP.

```

*****
OUTCOME VARIABLE :
  OFTP_Mea

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2
p
,3898    ,1520    1,4854    4,3601    3,0000    73,0000
,0070

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant    7,0249    1,2253    5,7333    ,0000    4,5829    9,4669
MétaS_A    -,6916    ,2219    -3,1170    ,0026    -1,1337    -,2494
Statut_t    -,2953    ,5774    -,5115    ,6106    -1,4460    ,8554
Secteur_    -,6006    ,3237    -1,8557    ,0675    -1,2457    ,0444

Standardized coefficients
      coeff
MétaS_A    -,3371
Statut_t    -,0565
Secteur_    -,2044

*****
OUTCOME VARIABLE :
  Intention

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2
p
,2914    ,0849    1,2318    1,6700    4,0000    72,0000
,1663

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant    3,7102    1,3437    2,7612    ,0073    1,0316    6,3889
MétaS_A    ,0120    ,2151    ,0560    ,9555    -,4167    ,4408
OFTP_Mea    -,1920    ,1066    -1,8015    ,0758    -,4045    ,0205
Statut_t    -,5390    ,5267    -1,0232    ,3096    -1,5890    ,5110
Secteur_    ,2614    ,3016    ,8667    ,3890    -,3398    ,8626

```

Tableau 4 : Résultats de la médiation détaillée du lien entre les méta-stéréotypes pour les travailleurs jeunes et l'intention de retraite, via l'OFTP.

OUTCOME VARIABLE :

Intentio

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3842	,1476	1,2343	4,3282	4,0000	100,0000
	,0029					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	6,1019	,9483	6,4343	,0000	4,2204	7,9834
MétaS_J	-,2752	,1406	-1,9576	,0531	-,5540	,0037
OFTP_Mea	-,1776	,0991	-1,7915	,0762	-,3743	,0191
Statut_t	-1,5010	,4531	-3,3128	,0013	-2,3999	-,6021
Secteur_	,3343	,2779	1,2030	,2318	-,2170	,8856

Standardized coefficients

	coeff
MétaS_J	-,1906
OFTP_Mea	-,1671
Statut_t	-,3188
Secteur_	,1159

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE :

Intentio

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3467	,1202	1,2613	4,6005	3,0000	101,0000
	,0046					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,4066	,8747	6,1811	,0000	3,6714	7,1418
MétaS_J	-,2946	,1417	-2,0796	,0401	-,5756	-,0136
Statut_t	-1,5810	,4558	-3,4687	,0008	-2,4852	-,6768
Secteur_	,3067	,2805	1,0936	,2767	-,2497	,8631

H3b : L'âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) à une influence positive sur l'épuisement, cet effet étant médié par l'OFTP.

Tableau 5 : Résultats de la médiation détaillée du lien entre les méta-stéréotypes et l'épuisement, via l'OFTP.

OUTCOME VARIABLE :

OFTP_Mea

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p						

,0761 ,0058 2,3803 1,0472 1,0000 180,0000
 ,3075

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,9212	,7272	6,7669	,0000	3,4862	6,3563
MétaS	-,1580	,1544	-1,0234	,3075	-,4627	,1467

Standardized coefficients

coeff
 MétaS -,0761

OUTCOME VARIABLE :

Epuiseme

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3009	,0906	1,1446	8,9122	2,0000	179,0000

,0002

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,5144	,5648	7,9927	,0000	3,3999	5,6290
MétaS	-,1145	,1074	-1,0660	,2879	-,3264	,0974
OFTP_Mea	-,2147	,0517	-4,1543	,0001	-,3167	-,1127

Tableau 6 : : Résultats de la médiation détaillée du lien entre les méta-stéréotypes pour les travailleurs âgés et l'épuisement, via l'OFTP.

OUTCOME VARIABLE :

OFTP_Mea

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3343	,1117	1,5144	9,4335	1,0000	75,0000

,0030

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	6,2389	1,0504	5,9395	,0000	4,1464	8,3314
MétaS_A	-,6858	,2233	-3,0714	,0030	-1,1306	-,2410

Standardized coefficients

coeff
 MétaS_A -,3343

OUTCOME VARIABLE :

Epuiseme

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,2242	,0503	1,1770	1,9583	2,0000	74,0000

,1483

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,8510	1,1229	2,5390	,0132	,6136	5,0884
MétaS_A	,1842	,2089	,8820	,3806	-,2319	,6004
OFTP_Mea	-,1400	,1018	-1,3749	,1733	-,3428	,0629

Tableau 7 : : Résultats de la médiation détaillée du lien entre les méta-stéréotypes pour les travailleurs jeunes et l'épuisement, via l'OFTP.

OUTCOME VARIABLE :

OFTP_Mea

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,0730	,0053	1,2380	,5524	1,0000	103,0000
	,4590					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,5652	,6291	7,2569	,0000	3,3176	5,8128
MétaS_J	,0992	,1335	,7432	,4590	-,1655	,3640

Standardized coefficients

	coeff
MétaS_J	,0730

OUTCOME VARIABLE :

Epuiseme

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3376	,1140	1,1135	6,5607	2,0000	102,0000
	,0021					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,3738	,7334	7,3269	,0000	3,9191	6,8286
MétaS_J	-,2144	,1269	-1,6887	,0943	-,4662	,0374
OFTP_Mea	-,2871	,0934	-3,0727	,0027	-,4725	-,1018

Tableau 8 : : Résultats de la médiation détaillée du lien entre la discrimination et l'épuisement, via l'OFTP.

OUTCOME VARIABLE :

OFTP_Mea

Model Summary

```

          R          R-sq          MSE          F          df1          df2
p
,2371    ,0881    ,0078    2,3756    1,4071    1,0000    180,0000

Model
      coeff          se          t          p          LLCI          ULCI
constant    4,5143    ,2992    15,0862    ,0000    3,9239    5,1048
MétaSDi    -,1212    ,1022    -1,1862    ,2371    -,3229    ,0804

Standardized coefficients
      coeff
MétaSDi    -,0881

```

```

*****
OUTCOME VARIABLE :
  Epuiseme

```

```

Model Summary
          R          R-sq          MSE          F          df1          df2
p
,0000    ,4268    ,1821    1,0294    19,9289    2,0000    179,0000

Model
      coeff          se          t          p          LLCI          ULCI
constant    3,0374    ,2964    10,2474    ,0000    2,4525    3,6223
MétaSDi     ,3117    ,0675     4,6154    ,0000     ,1784     ,4450
OFTP_Mea    -,1906    ,0491    -3,8845    ,0001    -,2874    -,0938

```

H3c : L'âgisme (discrimination et méta-stéréotypes) à une influence négative sur la satisfaction au travail, cet effet étant médié par l'OFTP.

Tableau 9 : Résultats de la médiation détaillée du lien entre les méta-stéréotypes et la satisfaction au travail, via l'OFTP.

```

*****
OUTCOME VARIABLE :
  OFTP_Mea

Model Summary
          R          R-sq          MSE          F          df1          df2
p
,5746    ,0786    ,0062    2,3927    ,5558    2,0000    179,0000

Model
      coeff          se          t          p          LLCI          ULCI
constant    4,7724    ,9216     5,1784    ,0000    2,9538    6,5910
MétaS      -,1541    ,1555    -,9909    ,3231    -,4610    ,1528
Statut_t    ,1226    ,4641     ,2640    ,7921    -,7933    1,0384

*****
OUTCOME VARIABLE :
  Satis_Tr

```

Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3351	,1123	1,1306	7,5054	3,0000	178,0000
	,0001					
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,2752	,6793	3,3494	,0010	,9347	3,6157
MétaS	,2614	,1072	2,4381	,0157	,0498	,4729
OFTP_Mea	,1684	,0514	3,2775	,0013	,0670	,2698
Statut_t	,8821	,3191	2,7643	,0063	,2524	1,5118

Tableau 10 : Résultats de la médiation détaillée du lien entre les méta-stéréotypes pour les travailleurs âgés et la satisfaction au travail, via l'OFTP.

```
*****
OUTCOME VARIABLE :
OFTP_Mea
```

Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3346	,1120	1,5345	4,6643	2,0000	74,0000
	,0124					
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	6,3111	1,1824	5,3375	,0000	3,9551	8,6671
MétaS_A	-,6834	,2255	-3,0310	,0034	-1,1326	-,2341
Statut_t	-,0784	,5747	-,1364	,8918	-1,2235	1,0667

```
*****
OUTCOME VARIABLE :
Satis_Tr
```

Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3914	,1532	1,1244	4,4013	3,0000	73,0000
	,0067					
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,1528	1,1912	,9678	,3363	-1,2212	3,5268
MétaS_A	,4055	,2046	1,9817	,0513	-,0023	,8133
OFTP_Mea	,2306	,0995	2,3175	,0233	,0323	,4289
Statut_t	1,1878	,4920	2,4142	,0183	,2072	2,1683

Tableau 11 : Résultats de la médiation détaillée du lien entre les méta-stéréotypes pour les travailleurs jeunes et la satisfaction au travail, via l'OFTP.

```
*****
OUTCOME VARIABLE :
OFTP_Mea
```

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,1322	,0175	1,2349	,9069	2,0000	102,0000
	,4070					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,8978	,8650	4,5062	,0000	2,1821	5,6135
MétaS_J	,1287	,1359	,9470	,3459	-,1408	,3982
Statut_t	,4974	,4431	1,1225	,2643	-,3815	1,3763

OUTCOME VARIABLE :

Satis_Tr

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,2964	,0879	1,1527	3,2434	3,0000	101,0000
	,0252					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,6278	,9151	2,8715	,0050	,8125	4,4432
MétaS_J	,1886	,1319	1,4299	,1558	-,0730	,4501
OFTP_Mea	,2189	,0957	2,2883	,0242	,0291	,4087
Statut_t	,5863	,4307	1,3612	,1765	-,2681	1,4408

Tableau 12 : Résultats de la médiation détaillée du lien entre la discrimination et la satisfaction au travail, via l'OFTP.

OUTCOME VARIABLE :

OFTP_Mea

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,0915	,0084	2,3874	,7561	2,0000	179,0000
	,4710					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,3475	,5814	7,4772	,0000	3,2002	5,4949
MétaSDi	-,1205	,1025	-1,1757	,2413	-,3227	,0817
Statut_t	,1546	,4616	,3349	,7381	-,7563	1,0655

OUTCOME VARIABLE :

Satis_Tr

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,4460	,1989	1,0203	14,7317	3,0000	178,0000
,0000						
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,6549	,4354	10,6903	,0000	3,7956	5,5142
MétaSDi	-,3418	,0673	-5,0825	,0000	-,4745	-,2091
OFTP_Mea	,1374	,0489	2,8120	,0055	,0410	,2338
Statut_t	,7795	,3019	2,5821	,0106	,1838	1,3752

H3d : L'âgisme (discrimination et méta-stéréotypes) a une influence négative sur le bridge employment, cet effet étant médié par l'OFTP.

Tableau 13 : Résultats de la médiation détaillée du lien entre les méta-stéréotypes et le bridge employment, via l'OFTP.

```
*****
OUTCOME VARIABLE :
  OFTP_Mea

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2
p      ,1998      ,0399      2,3376      1,8391      4,0000      177,0000
,1233

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      4,5799      ,7714      5,9370      ,0000      3,0575      6,1023
MétaS      -,1257      ,1583      -,7939      ,4283      -,4380      ,1867
Contrat_      ,0830      ,3765      ,2204      ,8258      -,6601      ,8261
Contra_1      1,1035      ,5242      2,1051      ,0367      ,0690      2,1379
Secteur_      ,0426      ,2754      ,1547      ,8772      -,5009      ,5862

*****
OUTCOME VARIABLE :
  Bridge_M

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2
p      ,4819      ,2323      1,7154      10,6490      5,0000      176,0000
,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      7,0937      ,7236      9,8027      ,0000      5,6656      8,5218
MétaS      -,7229      ,1358      -5,3224      ,0000      -,9910      -,4549
OFTP_Mea      ,0407      ,0644      ,6316      ,5285      -,0864      ,1677
Contrat_      -,8054      ,3226      -2,4965      ,0135      -1,4420      -,1687
Contra_1      ,1023      ,4546      ,2249      ,8223      -,7949      ,9995
```

Secteur_ -,2486 ,2360 -1,0537 ,2934 -,7143 ,2170

Tableau 14 : Résultats de la médiation détaillée du lien entre les méta-stéréotypes pour les travailleurs âgés et le bridge employment, via l'OFTP.

```
*****
OUTCOME VARIABLE :
  OFTP_Mea

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2
p      ,4280    ,1832    1,4506    4,0365    4,0000    72,0000
,0052

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant    6,5481    1,0982    5,9624    ,0000    4,3588    8,7374
MétaS_A     -,6585    ,2228    -2,9557    ,0042   -1,1026   -,2144
Contrat_    -,1161    ,4275    -,2715    ,7868    -,9682    ,7361
Contra_1     ,8620    ,6724    1,2819    ,2040    -,4785    2,2025
Secteur_    -,5390    ,3222   -1,6730    ,0987   -1,1813    ,1033
```

```
*****
OUTCOME VARIABLE :
  Bridge_M

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2
p      ,6067    ,3681    1,5908    8,2705    5,0000    71,0000
,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant    4,6789    1,4056    3,3288    ,0014    1,8762    7,4816
MétaS_A     -,3711    ,2470   -1,5021    ,1375   -,8637    ,1215
OFTP_Mea     ,4418    ,1234    3,5798    ,0006    ,1957    ,6879
Contrat_    -1,1456    ,4479   -2,5579    ,0127   -2,0386   -,2526
Contra_1     ,2159    ,7122    ,3032    ,7626   -1,2041    1,6359
Secteur_    -,2005    ,3439   -,5831    ,5617   -,8862    ,4852
```

Tableau 15 : Résultats de la médiation détaillée du lien entre les méta-stéréotypes pour les travailleurs jeunes et le bridge employment, via l'OFTP.

```
*****
OUTCOME VARIABLE :
  OFTP_Mea

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2
p      ,2242    ,0503    1,2176    1,3232    4,0000    100,0000
,2665
```

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,3859	,6775	6,4738	,0000	3,0418	5,7300
MétaS_J	,1279	,1402	,9124	,3638	-,1502	,4059
Contrat_	-,1415	,3795	-,3729	,7100	-,8944	,6114
Contra_1	,6240	,4938	1,2638	,2093	-,3556	1,6037
Secteur_	,1282	,2755	,4654	,6426	-,4184	,6749

OUTCOME VARIABLE :

Bridge_M

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,5049	,2549	1,5865	6,7734	5,0000	99,0000
	,0000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	7,2051	,9213	7,8209	,0000	5,3771	9,0331
MétaS_J	-,8043	,1606	-5,0064	,0000	-1,1230	-,4855
OFTP_Mea	-,0483	,1141	-,4234	,6729	-,2748	,1782
Contrat_	-,3927	,4335	-,9058	,3672	-1,2529	,4675
Contra_1	,1172	,5681	,2063	,8370	-1,0101	1,2445
Secteur_	,0294	,3149	,0935	,9257	-,5953	,6542

Tableau 16 : Résultats de la médiation détaillée du lien entre la discrimination et le bridge employment, via l'OFTP.

OUTCOME VARIABLE :

OFTP_Mea

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,2056	,0423	2,3318	1,9535	4,0000	177,0000
	,1036					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,3479	,5050	8,6098	,0000	3,3513	5,3444
MétaSDi	-,1051	,1015	-1,0350	,3021	-,3054	,0953
Contrat_	,0341	,3685	,0924	,9265	-,6932	,7613
Contra_1	1,0707	,5234	2,0455	,0423	,0377	2,1037
Secteur_	,0090	,2720	,0332	,9735	-,5277	,5457

OUTCOME VARIABLE :

Bridge_M

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3359	,1128	1,9823	4,4768	5,0000	176,0000
	,0007					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,3255	,5546	7,7993	,0000	3,2309	5,4200
MétaSDi	-,0850	,0939	-,9058	,3663	-,2703	,1002
OFTP_Mea	,0562	,0693	,8111	,4184	-,0806	,1930
Contrat_	-1,1434	,3398	-3,3652	,0009	-1,8139	-,4728
Contra_1	-,0171	,4883	-,0350	,9721	-,9807	,9466
Secteur_	-,4387	,2508	-1,7495	,0819	-,9336	,0562

Annexe 10 : Analyse des modérations du lien âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) sur l'OFTP via « Process 3.0 ».

Tableau 1 : Résultats des analyses de modérations détaillées pour la gestion des âges

<i>Variables</i>	B	SE	T	Sig.	R²
					.4518
Constante	2.281	3.156	.7225	.4710	
Meta-stéréotypes	.827	.704	1.175	.242	
Gestion des âges	.978	.642	1.524	.129	
Interaction	-.194	.139	-1.387	.167	
					.2234
Constante	-5.693	6.86	-.830	.409	
Meta-stéréotypes âgés	1.88	1.49	1.26	.212	
Gestion des âges	2.47	1.35	1.83	.072	
Interaction	-.525	.294	-1.79	.078	
					.2536
Constante	1.883	3.10	.61	.546	
Meta-stéréotypes jeunes	.377	.690	.547	.586	
Gestion des âges	.398	.628	.633	.528	
Interaction	-.053	.137	-.390	.698	
					.4550
Constante	5.884	1.07	5.50	.000	
Discrimination	.072	.310	.232	.817	
Gestion des âges	.176	.204	.863	.390	
Interaction	-.050	.065	-.770	.444	

Tableau 2 : Résultats des analyses de modérations détaillées pour l'identification organisationnelle

<i>Variables</i>	B	SE	T	Sig.	R²
					.4470
Constante	3.947	3.21	1.23	.221	
Meta-stéréotypes	.432	.724	.596	.552	
Identif. Orga.	.605	.603	1.00	.318	
Interaction	-.112	.131	-.849	.397	
					.2299
Constante	-4.378	5.70	-.769	.445	
Meta-stéréotypes âgés	1.590	1.271	1.259	.212	
Identif. Orga.	2.09	1.05	2.00	.049	
Interaction	-.441	.229	-1.93	.058	
					.2337
Constante	2.504	3.50	.715	.476	
Meta-stéréotypes jeunes	.340	.787	.433	.666	
Identif. Orga.	.212	.654	.324	.747	
Interaction	-.037	.143	-.260	.796	
					.453
Constante	6.359	1.22	5.23	.000	
Discrimination	-.057	.385	-.146	.884	
Identif. Orga.	.070	.214	.329	.743	
Interaction	-.022	.075	-.287	.774	

Dans un contexte démographique de vieillissement de la population active, l'évidence de la discrimination envers les travailleurs âgés est nette (Wilson & Kan, 2006 cités dans Malinen & Johnston, 2013). A partir de ce constat, ce mémoire aura tenté d'analyser l'impact de l'âgisme (méta-stéréotypes et discrimination) sur des variables de travail (bridge employment et intention de retraite) et de bien-être (satisfaction au travail et épuisement) reliées aux travailleurs. Cette analyse se base sur les théories de perspective temporelle future professionnelle (OFTP), de gestion des âges et d'identification organisationnelle afin d'étudier une possible solution face à ce phénomène de société.

Tout d'abord nous avons cherché à mesurer l'influence directe de l'âgisme sur l'OFTP. Par la suite, notre modèle a testé les liens directs existants entre l'OFTP (concentration sur le temps restant, sur les opportunités et sur les limites) et les variables de travail et de bien-être. Notre troisième analyse a porté sur le lien direct de l'âgisme sur nos variables de travail et de bien-être, via l'OFTP. Notre dernière analyse a testé la modération du lien entre l'âgisme et l'OFTP par des variables telles que l'identification organisationnelle et la gestion des âges. La passation de ce modèle a été effectuée via les réseaux sociaux et de multiples contacts avec certaines personnes membres d'organisations. Aucune restriction d'âge n'a été donnée avec pour seule condition d'être au travail.

Les résultats de la première hypothèse ont démontré l'influence des sous-dimensions de l'âgisme sur l'OFTP. Les personnes subissant de l'âgisme ont une OFTP dès lors plus restreinte. Concernant l'influence de l'OFTP, on a remarqué qu'une OFTP plus ouverte ou plus restreinte semble avoir un impact sur un certain nombre de variables, y compris les variables dépendantes de notre modèle. Par la suite, malgré l'incapacité de prouver nos analyses de médiation, les résultats de cette recherche ont renforcé le constat de discrimination. Plus les travailleurs subissent des discriminations liées à l'âge, plus ils ont une intention de retraite élevée, un haut niveau d'épuisement, une plus basse satisfaction au travail et une moins grande intention de rentrer en processus de bridge employment. Pour terminer, nos hypothèses de modérations n'ont eu aucun lien significatif, ne permettant pas de mesurer un éventuel effet « buffer » de l'identification organisationnelle ou de la gestion des âges.