

Pour chaque dimension, compter le nombre de points totaux :  
Nombre de points par réponse :

1. Pas du tout	2. Pas	3. Plutôt pas	4. Plutôt	5. Moyennement	6. Beaucoup
----------------	--------	---------------	-----------	----------------	-------------

**Calculer le score moyen obtenu pour chaque dimension :**

Total / N items

Continuers :  
1, 6, 11, 17, 22 + vignette 1  
N items = 5

Adventurers :  
2, 7, 13, 18, 25 + vignette 2

Easy Gliders :  
3, 8, 14, 19 + vignette 3

Searchers :  
4, 9, 15, 20, 24, 26 + vignette 4

Retreaters :  
5, 10, 13, 16, 21, 23 + vignette 5

**Standardiser ces scores bruts en scores z, selon les validations du questionnaire:**

Table I. Mean Differences Between Active and Retired Participants for the TRQ Dimensions After Controlling for Gender.

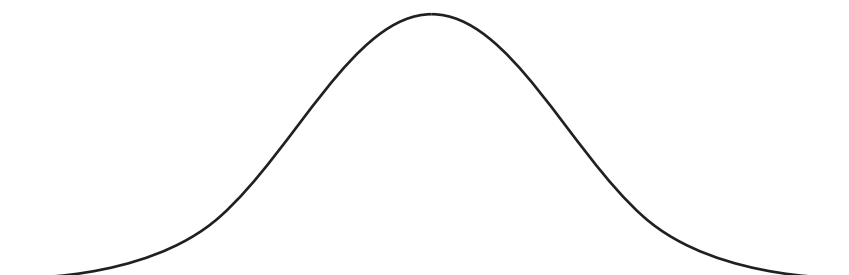
	Active (n = 503)		Retired (n = 551)		F	p	Partial $\eta^2$
	M	SD	M	SD			
Continuers	3.16	1.18	2.42	1.05	121.81	<.001	.10
Adventurers	3.93	.96	3.91	1.00	.02	>.05	<.01
Easy Gliders	4.30	.95	4.61	.86	28.45	<.001	.03
Searchers	2.56	.99	2.16	.92	43.31	<.001	.04
Retreaters	1.67	.91	1.42	.67	15.35	<.001	.02



*Standardiser ces scores bruts en scores z, selon les validations du questionnaire:*

Table I. Mean Differences Between Active and Retired Participants for the TRQ Dimensions After Controlling for Gender.

	Active (n = 503)		Retired (n = 551)		F	p	Partial $\eta^2$
	M	SD	M	SD			
Continuers	3.16	1.18	2.42	1.05	121.81	<.001	.10
Adventurers	3.93	.96	3.91	1.00	.02	>.05	<.01
Easy Gliders	4.30	.95	4.61	.86	28.45	<.001	.03
Searchers	2.56	.99	2.16	.92	43.31	<.001	.04
Retreaters	1.67	.91	1.42	.67	15.35	<.001	.02



-3	-2	-1	0	1	2	3
20	30	40	50	60	70	80
X						

*Par exemple:*

*Si le score brut (moyenne) au type continuers pour un retraité = 6*

*Scores standardisés:*

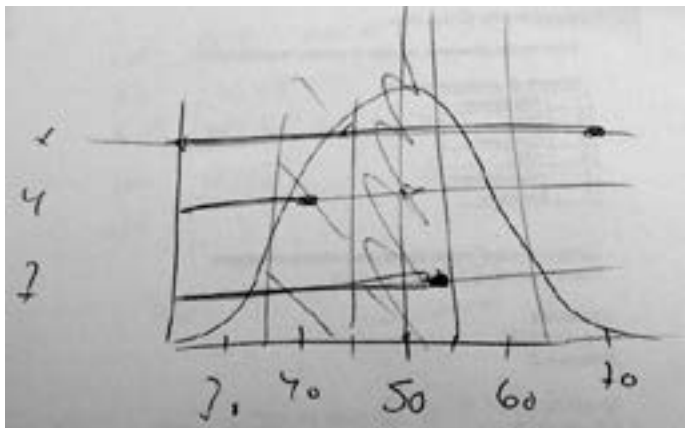
**Calcul du score z (0;1):**

$$(6-2.42)/1.05 = 3.40$$

**Calcul du score T:**

$$(50;10): ((6-2.42)*10 / 1.05) + 50 = 84.09 ;$$

Rappel: interprétation score T: m = 50, sd = 10; 1.5sd = 65; -1.5sd = 35



Idée: avoir une base de schéma comme ceci, les x y et z représentant les 6 types: le professionnel n'aurait plus qu'à définir un trait pour voir quels types correspondent le mieux à la personne en score T (voir ci-dessus).

Après le schéma, il y aurait une feuille de description des 6 types par écrit, et les références bibliographiques en petit:

## Description des différents types obtenus

**Continuers:** Ces individus adaptent leurs compétences utilisées par le passé ainsi que leurs valeurs et leurs intérêts à la situation de retraite. Ainsi, même si certains aspects importants de leur vie ont changé, ils continuent à maintenir un certain niveau d'identification à leur travail en s'engageant dans un emploi à temps partiel ou des activités de volontariat.

**Adventurers:** Les aventuriers perçoivent la retraite comme une opportunité d'organiser leur temps et leur espace d'une manière différente. Le critère d'inclusion à cette catégorie serait le fait de développer des nouvelles compétences. On peut prendre comme exemple un professeur qui quitte son emploi pour partir voyager ou profite pour apprendre à jouer d'un instrument.

**Easy gliders:** Ces individus voient leur retraite comme une période de liberté où ils ne veulent pas générer explicitement des nouveaux projets de vie. L'expression « se laisser porter par le vent » serait particulièrement caractéristique de ces individus qui apprécient le fait de passer du temps avec amis et famille un jour et s'engager le lendemain dans des activités sportives ou même travailler.

**Searchers:** La retraite marque la nécessité d'explorer de nouvelles options de structuration de la vie et des activités.

Les individus dans cette phase n'ont pas encore trouvé leur « niche » et peuvent avoir le sentiment de bouger d'une activité à une autre sans trouver satisfaction.

**Retreaters:** Parfois certains individus semblent traverser une période de moratoire, mais montrent progressivement des signes de désengagement plus importants allant au-delà de la « période normale de transition ». C'est ici que se situeraient des individus dont les attentes ont été déçues au moment du passage à la retraite.

## Références

Maggiori, C., Nihil, R., Froidevaux, A., & Rossier, J. (2014). Development and Validation of the Transition to Retirement Questionnaire. *Journal of career assessment*, 22(3), 505-523. doi: DOI: 10.1177/1069072713498684

Schlossberg, N. K. (2003). *Retire smart, retire happy: Finding your true path in life*. Washington, DC: American Psychological Association.

Schlossberg, N. K. (2009). *Revitalizing retirement: Reshaping your identity, relationships, and purpose*. Washington DC: American Psychologist Association.