Document generated on 07/15/2025 8:44 p.m.

Santé mentale au Québec

La santé mentale par la gestion des projets personnels : une intervention auprès de jeunes retraités

Mental health through management of personal projects: an intervention with young retired people

La salud mental por medio de la gestión de proyectos personales: una intervención en jubilados jóvenes.

A saúde mental pela gestão dos projetos pessoais: uma intervenção junto aos jovens aposentados

Micheline Dubé, Ph.D., Léandre Bouffard, Ph.D., Sylvie Lapierre, Ph.D. and Michel Alain, Ph.D.

Volume 30, Number 2, Fall 2005

Le soutien social

URI: https://id.erudit.org/iderudit/012151ar
DOI: https://doi.org/10.7202/012151ar

See table of contents

Publisher(s)

Revue Santé mentale au Québec

ISSN

0383-6320 (print)
1708-3923 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Dubé, M., Bouffard, L., Lapierre, S. & Alain, M. (2005). La santé mentale par la gestion des projets personnels : une intervention auprès de jeunes retraités. *Santé mentale au Québec*, *30*(2), 321–344. https://doi.org/10.7202/012151ar

Article abstract

A personal goal-based intervention was offered to retired people aged 50 to 65 years with the objective of increasing their subjective well-being and their mental health. More specifically, the program presented here was aimed to promote the setting, planning, and realization of personal projects through a learning process based on a cognitive approach. At the end of the program, the experimental group (n = 117) had improved significantly more than the control group (n = 177) on all the goal and subjective well-being indicators, and this gain was maintained six months later. Some ideas to make the program more effective are discussed.

Tous droits réservés © Santé mentale au Québec, 2005

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

La santé mentale par la gestion des projets personnels : une intervention auprès de jeunes retraités

Micheline Dubé*
Léandre Bouffard**
Sylvie Lapierre***
Michel Alain****

Une intervention axée sur les buts personnels est offerte à des retraités de 50 à 65 ans en vue d'augmenter leur bien-être psychologique et leur santé mentale. Plus spécifiquement, le programme présenté ici a pour objectif de promouvoir l'expression, la planification et la réalisation de projets personnels à travers une démarche d'apprentissage basée sur une approche cognitive. À la suite de l'intervention, les participants du groupe expérimental (n = 117) se sont améliorés significativement comparativement au groupe contrôle (n = 177) sur tous les indices relatifs aux buts et au bien-être subjectif, et cette amélioration s'est maintenue six mois après la fin de l'intervention. Certaines indications permettront une application plus efficace du programme Gestion des buts personnels.

La retraite hâtive correspond à repos, liberté et activités créatrices pour certains, mais à oisiveté, isolement et ennui pour d'autres. Selon Robichaud et al. (2001), les réactions à la prise de retraite oscillent entre « l'enchantement et le désenchantement » (Jonsson et al., 2000 ; Jungmeen et Moen, 2001 ; Leclerc, 2002). Cette importante

* Ph.D., professeur, Laboratoire de gérontologie, Département de psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières.

** Ph.D., professeur associé, Laboratoire de gérontologie, Département de psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières.

*** Ph.D., professeur, Laboratoire de gérontologie, Département de psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières.

**** Ph.D., professeur, Laboratoire de gérontologie, Département de psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières.

Cette recherche a été subventionnée par le Conseil Québécois de la Recherche Sociale (SR-4293).

Les auteurs remercient l'équipe d'animation et les retraités des régions de Trois-Rivières et de Sherbrooke qui ont participé au programme et ont accepté de répondre aux nombreux questionnaires.

transition de vie peut être facilitée par des interventions éducatives et préventives qui favorisent l'adaptation et la qualité de vie. Il est bien établi que l'orientation vers l'avenir et l'engagement dans de nouveaux projets préviennent les troubles psychologiques et contribuent à une meilleure santé mentale (Bouffard et al., 2001 ; Ford, 1992 ; Schmuck et Sheldon, 2001).

L'intervention présentée dans cet article a été mise au point dans le but d'offrir aux retraités une démarche basée sur l'approche des buts personnels et orientée vers l'atteinte d'un mieux-être. Cette intervention s'appuie sur une base théorique et empirique solide (Cantor et Sanderson, 1999 ; Emmons, 2003 ; Karoly, 2000 ; Sheldon, 2002) qui associe la poursuite de buts personnels au bien-être subjectif (B-ÊS). Avant de documenter cette relation entre buts personnels et bien-être subjectif, il convient de définir cette dernière variable et d'en indiquer les indices puisqu'elle constitue l'objectif ultime de la démarche proposée aux participants.

Bien-être subjectif (B-ÊS)

La notion de B-ÊS adoptée ici est multidimensionnelle, non normative et basée sur l'expérience subjective (Bouffard et Lapierre, 1997 ; Diener, 1994). Elle correspond à une évaluation positive et personnelle de sa situation. Les marqueurs retenus sont le vécu à la retraite, le bonheur, le sens à la vie, la sérénité et la détresse. Ainsi, le B-ÊS se concrétise par des variables cognitives et affectives, positives et négatives, conformément aux modèles courants de la santé mentale (Keyes, 2003 ; Labelle et al., 2001). La variété des indicateurs permet de mieux déceler les effets éventuels de l'intervention.

Projets personnels et B-ÊS

La relation entre les buts personnels et le B-ÊS peut être examinée sous plusieurs aspects (Austin et Vancouver, 1996). Nous nous limitons ici aux étapes du processus de réalisation des buts : élaboration, planification et poursuite des buts, puis évaluation du résultat et de la démarche.

Élaboration des buts et B-ÊS

Les buts personnels s'élaborent sur la base des conceptions de soi, des besoins psychologiques fondamentaux et se situent dans un contexte social donné de même que dans un contexte culturel plus large. Ainsi, chacun dans sa niche écologique doit traduire les impératifs internes et externes en projets concrets et personnalisés qui conviennent à chaque

période de sa vie (Nurmi, 1998), assurant ainsi sa survie et son bien-être. Cette opération de l'élaboration ou du choix d'un but est d'une extrême importance ; elle permet de concrétiser la motivation, de focaliser l'énergie, de soutenir l'autorégulation du comportement et d'affermir le fonctionnement optimal de la personnalité (Bandura, 1993). Si le désir ne se transforme pas en *intention ferme*, il ne se réalisera jamais (un peu comme les résolutions du Nouvel An), il fera naître des regrets et des affects négatifs. Il apparaît clairement que le fait d'être orienté vers des buts est bénéfique pour la santé mentale (Lapierre et al., 2001 ; Nuttin, 1987 ; Schmuck et Sheldon, 2001). Cependant, cet effet se manifestera seulement si le but correspond aux besoins intérieurs fondamentaux de l'individu (Sheldon, 2001).

Dans l'intervention, les participants sont invités à dresser un inventaire complet de leurs aspirations, ambitions et buts, à sélectionner leurs priorités, à choisir un objectif clair en accord avec leurs besoins intérieurs, à le formuler concrètement en termes de comportement cible et à prendre la ferme résolution de travailler à la réalisation de cet objectif avec le support du groupe.

Planification du but et B-ÊS

La planification est un exercice mental qui prépare l'action et s'avère une condition sine qua non de la réalisation du but. Elle comprend des activités qui facilitent l'atteinte du but visé : exploration des possibilités, recherche des moyens, spécification des étapes, précision des circonstances qui favoriseront le démarrage de l'action, identification des habiletés nécessaires, prévision des obstacles et des stratégies pour les affronter, recherche d'aide, si nécessaire (Watson et Tharp, 1997). Certaines stratégies sont fort utiles lors de la planification du but et bénéfiques pour le B-ÊS : anticipation des résultats et des façons d'y parvenir, résolution des problèmes, affrontement du stress ainsi que la simulation de l'action qui s'avère particulièrement efficace (Taylor et Pham, 1996). Par contre, la résignation, la perception d'incompétence et le manque d'espoir s'avèrent nuisibles pour le B-ÊS à cette étape. Gollwitzer (1996) a démontré qu'une bonne planification s'accompagne d'un état d'esprit qui rend le sujet tout à fait prêt (*readiness*) sur le plan cognitif, affectif et comportemental. Dans cet état d'esprit, les gens agissent et persistent malgré les difficultés.

Dans la présente intervention, les participants sont invités à réaliser cette étape en planifiant de façon détaillée la réalisation de leur but. Cette opération complexe est réalisée avec le support du groupe tant au plan affectif qu'au plan des suggestions d'actions concrètes.

Poursuite du but et B-ÊS

De nombreux résultats de recherche indiquent que la poursuite du but ou la démarche vers l'objectif est porteuse de B-ÊS. Brunstein (1993) a démontré — grâce au caractère longitudinal de sa recherche — que c'est le progrès vers le but qui améliore le B-ÊS et non l'inverse. Les résultats de Lawton et al. (2002) indiquent que l'engagement dans l'activité dirigée vers un but explique une portion significative de la variance de l'affect positif. L'influence positive de la poursuite du but sur la qualité de l'expérience vécue ressort clairement des travaux de Csikszentmihalyi (2004) sur l'expérience optimale (*flow experience*). Le progrès vers les buts conditionne même l'effet de certaines variables. Les ressources personnelles et environnementales, le soutien social et les événements de vie affectent positivement le B-ÊS seulement si ces variables favorisent le progrès vers le but.

Cependant, « tout progrès vers le but n'est pas nécessairement bénéfique » estiment Sheldon et Kasser (1998). Dans le cadre d'une étude longitudinale réalisée auprès d'étudiants universitaires, ces auteurs ont établi que le progrès vers le but favorise le B-ÊS seulement si ces buts sont en *concordance* avec les besoins psychologiques fondamentaux (Brunstein et al., 1998 ; Cantor et Sanderson, 1999 ; Emmons, 1999, 2003 ; Oishi et al., 1999). De plus, Sheldon (2001) insiste sur le fait que le progrès dans la poursuite du but sera bénéfique seulement si la démarche vers le but se fait pour *les bonnes raisons*, c'est-à-dire des raisons intrinsèques.

La poursuite efficace du but exige une régulation appropriée de l'action. À cet égard, la flexibilité est un puissant prédicteur des divers indices de B-ÊS et permet d'éviter des problèmes graves lorsque les buts sont inatteignables (Trépanier et al., 2001). Enfin, la poursuite efficace des buts exige une saine gestion de ses ressources personnelles en vue d'éviter l'épuisement. Pour prévenir ce genre de problèmes, Ford (1992) recommande de mettre de côté temporairement certains buts en vue de permettre la poursuite d'entreprises jugées prioritaires.

Dans l'intervention, les participants sont invités à discuter des obstacles rencontrés, des difficultés à surmonter, des stratégies à utiliser, des erreurs qu'ils ont commises afin de rectifier leur approche, de revoir leur planification ou de réévaluer leur but (si nécessaire). Ici encore, le support du groupe s'avère crucial dans la régulation de la poursuite du but.

Évaluation du résultat et de la démarche en regard du B-ÊS

Que la réalisation de ses objectifs provoque des émotions positives est un fait reconnu depuis longtemps. Sheldon et Hauser-Marko (2001) ont observé que les gens qui atteignent leurs buts s'évaluent positivement et ont un sentiment élevé d'efficacité personnelle ; ils s'impliquent davantage et obtiennent d'excellents résultats, ce qui confirme leur estime d'eux-mêmes. Une boucle rétroactive semblable (mais négative) se produit également chez ceux qui échouent (Nurmi, 1998). Cependant, le succès dans ses entreprises ne provoque pas automatiquement le bonheur : la réalisation du but a drainé trop d'énergie, la valeur du but a diminué, l'ambition de se dépasser demeure présente, l'atteinte de l'objectif a laissé un vide, comme il arrive à des médaillés d'or qui ne savent quoi faire de leur vie après les Jeux olympiques, et comme il arrive également à certains retraités qui ont l'impression qu'après le travail, il n'y a plus rien à faire. La relation entre l'atteinte du but et le B-ÊS est modérée par diverses variables comme l'attribution causale. En effet, le succès est un objet de fierté en autant qu'il est attribué à une cause interne (effort ou habileté ; Weiner, 1986). La non-réalisation du but est généralement associée à du désagrément, mais ce n'est pas toujours le cas, l'individu peut tirer leçon de ses erreurs, travailler plus fort la prochaine fois ou recourir à certains mécanismes de protection de l'estime de soi (Watson et Tharp, 1997).

En plus du résultat obtenu, l'individu évalue aussi la *démarche* dans son ensemble. Quel que soit le niveau de réalisation du projet, un individu peut être satisfait et fier d'avoir affronté certains obstacles, réalisé certains apprentissages, raffiné certaines habiletés, actualisé certaines potentialités et, sur cette base, avoir confiance en l'avenir. Des témoignages recueillis par Bouffard et al. (2001) font voir que des participants déclarent avoir appris quelque chose de significatif à propos d'eux-mêmes et que cette prise de conscience devient parfois bien plus importante que la réalisation de l'objectif visé.

À cette dernière étape de l'intervention, les participants sont invités à évaluer le degré d'atteinte de leur but et la satisfaction ressentie à l'égard de cette réalisation. Ils évaluent également l'ensemble des étapes du processus, afin de bien fixer ce qu'ils ont appris et de pouvoir réutiliser la démarche par la suite.

Au terme de cette recension de la documentation, il apparaît clairement que chacune des étapes du processus de réalisation des buts contribue au B-ÊS. Ce processus peut sembler linéaire, mais il comporte des boucles rétroactives qui permettent une interinfluence entre les étapes et un ajustement constant (Nurmi, 1998). En effet, la planification

de l'action peut fort bien exiger la spécification ou le remplacement du but ; la poursuite du but peut nécessiter une révision de la planification et, enfin, l'évaluation du résultat peut faire redémarrer le processus par le choix d'un nouveau comportement cible. En ajoutant l'effet de l'affect sur le processus (Schwarz et Bohner, 1996), le jeu des interinfluences devient considérable. Il témoigne de la complexité des mécanismes impliqués de même que de la puissance et de la subtilité de l'adaptation humaine dans la réalisation des projets.

Autres aspects de l'intervention

Le programme d'intervention comprend les étapes qui ont été présentées plus haut (élaboration, planification, poursuite, évaluation), l'objectif étant d'aider les participants à cheminer vers l'atteinte du but choisi et, plus fondamentalement encore, à apprendre le processus lui-même de façon à pouvoir gérer leur propre changement et connaître un mieux-être qui perdure (Watson et Tharp, 1997). Tout au long de l'intervention, les participants reçoivent une assistance constante pour la résolution des problèmes qui surgissent, pour la modification des idées irrationnelles nuisibles et pour la mise au point d'une bonne régulation de l'action.

L'intervention s'adresse aux jeunes retraités qui vivent dans la communauté. Elle se fonde sur l'idée que la croissance personnelle peut se réaliser à n'importe quelle période de la vie (Erikson et al., 1986 ; Vaillant, 2002) et que les retraités peuvent profiter d'une intervention psychosociale, en particulier d'une intervention qui se réalise en groupe restreint (Toseland et Rivas, 1998). En effet, cette modalité d'intervention s'est avérée efficace dans de nombreux cas (Dubé et al., 2000).

Objectif et hypothèses

L'objectif de recherche était de vérifier l'impact de l'intervention sur le processus de réalisation de projets et le B-ÊS des participants. Ces derniers ont eu la possibilité de participer à une démarche appelée *Gestion des buts personnels* dont les résultats ont été comparés à ceux d'une deuxième condition (groupe contrôle) n'impliquant aucune autre forme d'intervention que celle consistant à répondre aux questionnaires aux trois temps de la recherche (prétest, post-test et relance six mois plus tard). Conformément à la théorie et aux résultats présentés, l'hypothèse stipule que les participants à l'intervention axée sur les buts personnels devraient connaître une amélioration de leur niveau de B-ÊS significativement plus importante que ceux du groupe contrôle, et ce, aux deux moments d'évaluation après le prétest. Des recherches

antérieures (Brunstein, 1993) suggèrent que l'amélioration provient du processus de réalisation de projets. Nous proposons donc d'examiner l'effet médiateur éventuel de cette variable.

Participants

En utilisant une approche méthodologique à groupe contrôle non équivalent, le programme d'intervention a été offert à 154 retraités de 50 à 65 ans désirant suivre un atelier pour mieux s'adapter à la retraite. Au cours du déroulement de l'intervention, 19 participants (12,3 %) se sont désistés, 18 (11,7 %) n'ont pas complété les questionnaires à la relance. Pour le groupe contrôle, 200 personnes ont complété les questionnaires au prétest, 14 (7 %) ont abandonné au post-test et 9 (4,5 %) à la relance. Cet écart dans le taux de réponse des participants aux deux groupes pourrait s'expliquer par la rétribution de 15$ promise aux personnes du groupe contrôle après réception de leur questionnaire à la relance. Tous sont des Québécois francophones. Dans les deux groupes, les retraités ayant abandonné ne diffèrent de leurs collègues sur aucune variable.

L'échantillon final compte 117 personnes dans le groupe expérimental et 177 dans le groupe contrôle. Les retraités des deux groupes sont comparables quant à la répartition selon le sexe (69,2 % vs. 61,6 % de femmes), à l'âge (M = 57,9 ans, $É\text{-}T$ = 3,26 vs. M = 57,6 ans, $É\text{-}T$ = 3,01) la situation financière (84,3 % vs. 92,6 % satisfaits ou très satisfaits) et la scolarité (M = 14,1 ans, $É\text{-}T$ = 2,97 vs. M = 14,2 ans, $É\text{-}T$ = 3,34), mais diffèrent pour la durée de la retraite [groupe expérimental = 29,5 mois, $É\text{-}T$ = 21,94 ; groupe contrôle = 40,4 mois, $É\text{-}T$ = 19,98 ; t (288) = 4,37, $p < 0{,}001$]. Pour les différentes variables critères, le groupe expérimental est systématiquement plus faible que le groupe contrôle puisque l'intervention s'adresse aux retraités éprouvant des difficultés à s'adapter à la retraite (Tableau 2).

Instruments

Le questionnaire de renseignements généraux porte sur les variables sociodémographiques habituelles. Les indices de B-ÊS ont été évalués au moyen de cinq instruments différents : a) L'échelle *Évaluation du vécu de retraite* (Lapierre et Bouffard, 2001a) mesure le bien-être émotif au cours de la retraite à l'aide de 14 énoncés évalués sur une échelle de type Likert en sept points. Elle obtient un alpha de Cronbach de 0,90, dénotant une excellente consistance interne ; b) Le *Short Happiness and Affect Research Protocol* (SHARP, de Stones et al., 1996, traduit par l'un des auteurs, Bouffard et Lapierre, 1997) comporte

six items qui mesurent le bonheur à court terme (quelques mois) et pour lesquels le participant répond par oui ou non. Il présente un niveau de consistance interne fort acceptable (alpha = 0,82) ; c) Des six *Échelles de bien-être psychologiqu*e de Ryff (1989 ; traduite en français par Bouffard et Lapierre, 1997), nous avons retenu celle évaluant le sens à la vie (alpha = 0,88) ; d) L'*Échelle de sérénité* comporte 11 items tirés du *Serenity Scale* de Roberts et Aspy (1993). Elle évalue la paix intérieure à l'aide d'une échelle en cinq points. Sa consistance interne est satisfaisante (alpha = 0,80) ; e) L'*Index de détresse psychologique* provient de l'Enquête de Santé Québec (Préville et al., 1995). Il évalue la fréquence des symptômes de détresse dans la dernière semaine à l'aide de 29 items et d'une échelle en quatre points (alpha = 0,90).

Pour vérifier l'effet de la manipulation expérimentale (si l'intervention a exercé un impact sur le processus de réalisation des projets), l'équipe a mis au point le questionnaire *Processus de réalisation des projets* (Lapierre et Bouffard, 2001b) qui évalue la propension de la personne à élaborer, planifier et poursuivre des projets (20 items) à l'aide d'une échelle de type Likert en sept points. Il présente une consistance interne élevée (alpha = 0,91).

Déroulement

Les participants des deux conditions expérimentales ont été recrutés simultanément, mais séparément, grâce à des annonces dans les médias locaux et des contacts avec des associations de retraités. Les participants du groupe *contrôle* étaient invités à téléphoner au Laboratoire de gérontologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières pour participer à une recherche sur l'adaptation à la retraite chez les personnes de 50 à 65 ans. La professionnelle de recherche leur donnait l'information sur l'objectif de la recherche, les questionnaires, les trois temps de mesure et la rémunération, vérifiait leur éligibilité et leur expédiait un feuillet d'information, la première série de questionnaires (prétest) et le formulaire de consentement par la poste.

Pour le groupe *expérimental*, la publicité invitait les nouveaux retraités de 50 à 65 ans à suivre un atelier sur la *Gestion des buts personnels*, développé pour améliorer leur qualité de vie. Les futurs participants éligibles étaient convoqués à une séance d'information (par groupes de 8 à 10) où ils ont reçu de l'information sur le contenu des ateliers, les objectifs, le processus de la recherche et d'autres informations utiles. Les participants intéressés ont été invités à signer le formulaire de consentement et ont répondu aux questionnaires du prétest sur place. Après la passation du prétest, les rencontres pouvaient

débuter. Chaque groupe était dirigé en co-animation : un retraité qui échange avec les participants à propos de leur vécu et un étudiant de 2e cycle en psychologie qui veille à l'application rigoureuse du protocole sous la supervision des chercheurs, afin d'assurer l'uniformité de l'application du programme. Tous les animateurs avaient effectué la démarche sur la *Gestion des buts personnels* auparavant et avaient reçu une formation de plusieurs heures sur l'approche des buts personnels, l'application du protocole d'intervention et sur l'animation de groupe.

Le programme de gestion des buts personnels comporte de 10 à 12 rencontres de deux heures pour des groupes de 7 à 10 personnes. Le Tableau 1 présente le contenu et les objectifs de chacune des étapes du processus : l'élaboration, la planification et la poursuite du but ainsi que l'évaluation finale. L'objectif de l'intervention consiste donc à aider les participants à préciser leurs buts et à les poursuivre de façon efficace. Plus fondamentalement encore, l'intervention devrait favoriser l'apprentissage du processus de façon à ce que les participants puissent refaire la démarche afin de réaliser d'autres priorités et s'assurer un B-ÊS qui perdure. Le programme des rencontres est décrit en détail dans le document intitulé *À la retraite : choisissons nos projets. La gestion des buts personnels. Guide de l'animateur* (2001) [1].

L'expérimentation comportait trois temps de mesure : le prétest, le post-test à la fin du programme d'intervention et la relance, six mois plus tard. Les sujets du groupe contrôle ont répondu aux questionnaires selon le même calendrier que les participants du groupe expérimental. L'expérimentation s'est étalée sur deux ans et demi, des groupes de participants ont été recrutés à quatre moments différents, mais de façon simultanée pour les deux conditions expérimentales.

Résultats

Stratégies d'analyse

Dans un plan de recherche quasi-expérimental avec groupe témoin non équivalent comme le nôtre, plusieurs stratégies d'analyses ont été suggérées (Cook et Campbell, 1979), par exemple une analyse de covariance (avec les scores au pré-test comme covariables), des scores de changement (c'est-à-dire la différence entre scores avant et après l'intervention), et des scores de changement normalisés. L'analyse de covariance requiert que la covariable ne varie pas avec les conditions expérimentales. Cependant, c'est presque toujours le cas avec un plan de recherche quasi-expérimental avec groupe témoin non équivalent. Les scores de changement s'avèrent une façon pertinente de vérifier si un

Tableau 1
Contenu et objectifs des rencontres du programme de gestion des buts personnels

Étapes	Rencontres*	Contenu
Étapes préliminaires	1	Présentation des participants et information sur le programme en vue d'encourager la participation active à la démarche.
	2	Échanges sur la retraite : prise de la retraite et vécu de la retraite. La vie du groupe commence vraiment.
Élaboration du but	3	Inventaire de ses désirs, ambitions, objectifs, projets et buts personnels afin de prendre conscience de tout ce qu'on veut dans la vie. Identification des croyances négatives qui empêchent la réalisation des buts.
	4	Sélection des buts prioritaires et évaluation de ces buts importants selon un certain nombre de caractéristiques (probabilité de réalisation, effort nécessaire pour réussir, stress ou plaisir associé au but, etc.). Cette exploration fait ressortir toutes les implications des buts retenus.
	5	Traduire le but en des actions concrètes, claires et précises en vue de faciliter sa réalisation. Les questions et les suggestions des membres du groupe aident à préciser le but. Choix d'un but et engagement sous forme de « contrat » avec soi-même.
Planification du but	6	Opération cruciale qui comprend le choix des moyens, la spécification des étapes de réalisation, la prévision des obstacles et des stratégies pour les affronter, l'identification des ressources personnelles et environnementales incluant l'aide possible d'autrui. Les suggestions du groupe sont ici fort utiles.
Poursuite du but	7-8-9	Le cheminement vers le but suppose l'utilisation de moyens efficaces et d'actions concrètes, la persévérance, l'affrontement des difficultés et des ajustements constants en fonction des imprévus. Le soutien du groupe devient ici crucial.
Évaluation	10	Évaluation des progrès réalisés dans la poursuite et la réalisation du but, prise de conscience des apprentissages effectués au cours de la démarche et évaluation du niveau de satisfaction.

1 Le nombre de rencontres peut varier puisque chaque groupe suit son propre rythme.

groupe s'améliore ou se détériore entre deux prises de mesure. Les scores de changement normalisés sont appropriés (Kenny, 1975) dans des cas particuliers (un effet d'interaction sélection-maturation, appelé le « spread-fan pattern »). Comme ce n'était pas le cas dans notre étude (par exemple, les variances n'augmentent pas avec une augmentation des moyennes), des scores de changement ont été calculés entre les trois périodes de mesure.

Ainsi, pour vérifier l'hypothèse, trois scores de changements ont été calculés pour chacune des variables : un entre le prétest et le post-test, le deuxième entre le prétest et la relance et le dernier entre le post-test et la relance. Par la suite, des analyses de covariance, contrôlant la durée de la retraite, ont identifié les variables pour lesquelles les participants du groupe expérimental s'améliorent significativement par rapport au groupe contrôle à la suite de l'intervention. Étant donné le nombre de variables retenues, le niveau de signification a été fixé à $p < 0{,}01$ pour toutes les analyses. Le Tableau 2 présente les moyennes et écarts types tandis que le Tableau 3 indique les différences de moyenne entre les temps de mesure pour les deux groupes et ce, pour chacune des variables étudiées.

Impact de l'intervention

Le Tableau 3 indique que l'amélioration a été significativement plus grande dans le groupe expérimental que dans le groupe contrôle entre le prétest et le post-test pour toutes les variables ; dans le cas de la détresse, il s'agit évidemment d'une diminution. Il en est de même entre le prétest et la relance. Entre le post-test et la relance, l'effet positif se maintient sauf pour la variable processus de réalisation de projets qui diminue davantage dans le groupe expérimental que dans le groupe contrôle (différence non significative puisque le niveau de signification a été fixé à 0,01). Il faut remarquer que les participants du groupe expérimental rapportaient au prétest des scores significativement inférieurs à ceux du groupe contrôle pour toutes les variables. L'intervention a donc eu pour effet de faire augmenter ces scores entre prétest et relance à des degrés comparables à ceux du groupe contrôle (voir Tableau 2). Bref, toutes les variables ont connu une augmentation dénotant une amélioration (prétest — post-test) et celle-ci s'est maintenue (post-test — relance).

Effet médiateur du processus de réalisation de projets

L'analyse se limite ici aux 117 participants du groupe expérimental. Elle consiste en une analyse acheminatoire (voir Figure 1) qui

Tableau 2

Moyennes et écarts types des variables pour les groupes expérimental et contrôle (N = 294)

	Groupe expérimental						Groupe contrôle					
	Prétest		Post-test		Relance		Prétest		Post-test		Relance	
	M	*ÉT*	*M*	*ÉT*	*M*	*ÉT*	*M*	*ÉT*	*M*	*ÉT*	*M*	*ÉT*
Processus de réalisation de projets (7)*	4,75	1,06	5,51	0,89	5,26	0,98	5,33	0,96	5,40	0,93	5,35	0,96
Expérience retraite (7)	5,45	1,07	5,81	0,98	5,83	0,,98	6,08	0,95	6,06	0,90	6,02	0,95
Bonheur (1)	0,24	0,30	0,35	0,28	0,37	0,24	0,40	0,20	0,42	0,19	0,40	0,21
Sens à la vie (6)	4,46	1,01	4,89	0,84	4,88	0,91	5,06	0,84	5,10	0,77	5,02	0,85
Sérénité (5)	3,52	0,59	3,68	0,60	3,73	0,57	3,81	0,52	3,78	0,52	3,78	0,51
Détresse (4)	1,65	0,47	1,52	0,39	1,49	0,38	1,45	0,38	1,43	0,34	1,45	0,35

* Le chiffre entre parenthèses indique le nombre de points à l'échelle.

Tableau 3
Différence de moyennes entre les temps de mesure pour les deux groupes en contrôlant la durée de la retraite (N = 294)

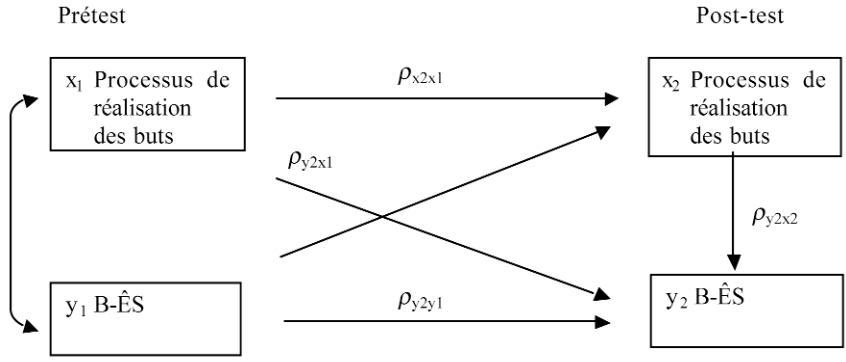
	Différence de moyenne								
	Prétest et post-test			Post-test et relance			Prétest et relance		
	Exp.	Contrôle	F	Exp.	Contrôle	F	Exp.	Contrôle	F
Processus de réalisation de projets	0,77	0,07	48,81***	-0,26	-0,05	5,05	0,50	0,02	22,57***
Expérience retraite	0,36	-0,01	14,92***	0,02	-0,04	0,78	0,38	-0,06	16,36***
Bonheur	0,10	0,01	9,80**	0,03	-0,02	3,34	0,13	-0,00	20,57***
Sens à la vie	0,43	0,04	20,69***	-0,01	-0,08	1,70	0,43	-0,04	24,70***
Sérénité	0,15	-0,02	10,96***	0,06	-0,00	1,29	0,21	-0,02	16,69***
Détresse	-0,13	-0,03	6,58**	-0,03	0,03	3,20	-0,16	0,00	13,09***

** $p < 0{,}01$. *** $p < 0{,}001$.

se base sur des analyses de régression multiples. L'effet *direct* de la réalisation de projets au prétest sur le B-ÊS au post-test (ρ_{y2x1}) devrait être plus faible que l'effet *indirect* de la réalisation de projets au prétest sur le B-ÊS au post-test *via* la réalisation de projets au post-test ($\rho_{x2x1} * \rho_{y2x2}$). Les résultats présentés au Tableau 4 confirment l'idée de médiation : les coefficients des effets indirects ($\rho_{x2x1} * \rho_{y2x2}$, dernière colonne) sont tous plus élevés que ceux relatifs aux effets directs (ρ_{y2x1}), avant-dernière colonne), sauf pour la sérénité. Bref, la variable réalisation de projets médiatise l'effet de l'intervention sur le B-ÊS.

Une brève étude de cas illustre plus concrètement le cheminement d'une participante au travers les différentes étapes du programme *Gestion des buts personnels* et les changements de B-ÊS qu'elle perçoit.

Figure 1
Effets directs (ρ_{y2x1}) et indirects ($\rho_{x2x1} * \rho_{y2x2}$) de la variable processus de réalisation de projets sur le B-ÊS



Étude de cas[2] : Madame M

Dans le but d'illustrer concrètement la démarche effectuée par les participants et de mieux comprendre la signification psychologique des résultats, il nous a semblé pertinent de présenter une étude de cas.

Madame M, une veuve âgée de 63 ans, a quatre enfants et huit petits-enfants. Elle se décrit comme enjouée, de bonne humeur et comme une personne « qui va de l'avant ». Elle adorait son travail dans un Centre hospitalier où elle avait la confiance et l'estime de ses collègues. Le virage ambulatoire, avec ses coupures et ses fusions, lui a fait vivre bien des frustrations d'autant plus qu'elle se sentait exclue de sa nouvelle équipe. C'est dans ce contexte qu'elle a pris sa retraite il y

Tableau 4

Effets directs et indirects (*r* et *Bêta*) de la variable processus de réalisation de projets sur le B-Ê S (n = 117)

	Effets directs						Effets indirects
	r_{y1x1}	ρ_{x2x1}	ρ_{x2y1}	ρ_{y1y2}	ρ_{y2x2}	ρ_{y2x1}	$\rho_{x2x1} * \rho_{y2x2}$
Vécu à la retraite	0,54***	0,53***	-0,00	0,60***	0,55***	-0,19	0,29
Bonheur court terme	0,44***	0,47***	0,11	0,40***	0,43***	-0,08	0,20
Sens à la vie	0,75***	0,41***	0,15	0,54***	0,61***	-0,22**	0,25
Sérénité	0,54***	0,37***	0,29**	0,67***	0,35***	-0,28***	0,13
Détresse	-0,34***	0,49***	-0,09	0,52***	-0,50***	0,19	-0,25

** p <.01. *** p <.001.

a cinq ans. Cette femme pourrait être décrite comme « réactive » en ce sens qu'elle réagissait constamment à la provocation ou à l'indifférence de son conjoint. « Il suffisait que son mari lui suggère de ne pas faire quelque chose pour qu'elle le fasse », d'écrire l'animatrice dans ses observations.

Veuve depuis cinq mois, c'est une femme démunie et découragée qui s'est présentée aux ateliers sur la *Gestion des projets personnels à la retraite*, le décès de son conjoint lui ayant enlevé ses repères. D'ailleurs, avant l'intervention, elle ne disait à personne qu'elle était veuve et n'avait encore rien changé dans la maison, surtout pas dans la chambre de son mari. Elle réalisa rapidement qu'elle avait à faire le deuil de son mari et de son travail, qu'il lui fallait prendre sa vie en main, se motiver et tourner la page. Les animateurs l'ont aidée à mieux comprendre sa situation par quelques échanges après les rencontres hebdomadaires. Suivons rapidement les étapes de sa démarche.

La première étape consiste à *choisir un objectif* précis et concret. À la suite de l'inventaire des buts, Madame M sélectionne les priorités suivantes :

— Mettre mes talents à profit

— Retrouver mon assurance, mon autonomie

— Trouver ma place, soit par le travail, soit par le bénévolat

— M'intégrer dans un nouveau groupe d'amis

C'est ce dernier point qu'elle choisit comme « comportement-cible » à réaliser au cours de la démarche. Comme pour l'ensemble de ses buts et aspirations, Madame M prend ses affaires à cœur, veut que les choses changent et « que cela arrive au plus sacrant, j'en peux plus ! ». Il est important pour elle de se faire des amis et de rencontrer des gens en vue de redevenir la femme décidée et énergique d'auparavant. Elle ne veut pas attendre passivement, mais « prendre les devants » et en cela, elle est soutenue par ses proches et les membres du groupe qui suivent le même programme. Avec le déroulement des rencontres, ce soutien devient tangible.

La *planification* se fait avec attention et en détails. Elle a bien concrétisé son objectif en précisant qu'elle irait aux déjeuners des retraités, se trouverait des activités (bénévolat) avec d'autres et prendrait l'initiative de téléphoner au lieu d'attendre. La technique du langage intérieur, suggérée dans le *Guide du participant*, l'aide grandement puisqu'elle se convainc de ne pas se décourager. Les animateurs et le groupe la soutiennent également. De plus, « pour replacer les choses

dans une juste perspective » et « travailler ses deuils », elle décide d'entreprendre une psychothérapie.

Lors de la phase de la *poursuite du but*, Madame M fait preuve d'un « courage exemplaire » de noter l'animatrice. Elle progresse dans la réalisation de son objectif de rencontrer des amis, mais aussi dans l'objectif plus large de retrouver la femme qu'elle était. D'autres participants, qui vivent des difficultés semblables liées à l'isolement, échangent avec elle, de sorte qu'ils se soutiennent mutuellement. En effet, au cours des semaines, une intimité et un soutien réels (parfois émouvants) se créent dans le groupe.

Au terme de la démarche, lors de l'*évaluation*, Madame M considère qu'elle a atteint son objectif à 75 % et en est pleinement satisfaite. Elle se propose de continuer, car elle ne peut pas « aller plus vite que le temps ». Elle note que « la démarche m'a vraiment aidée à mettre le doigt sur les vraies raisons de mon désarroi. Elle m'a permis de décortiquer les deux deuils que je vis ». Elle sent qu'elle est en train de « retrouver la femme d'autrefois » et elle en est fort heureuse, même s'il reste encore du travail à faire en ce sens.

Il appert que Madame M s'est engagée pleinement dans la démarche, qu'elle a obtenu les bénéfices escomptés et qu'elle a décidé d'entreprendre un travail plus approfondi en psychothérapie. Dans son cas, elle a non seulement appris et utilisé les stratégies favorisant la réalisation de son objectif, mais elle a amélioré son bien-être subjectif.

Discussion

Les résultats ont démontré l'efficacité du programme d'intervention *Gestion des projets personnels* pour améliorer les habiletés des participants à élaborer, planifier, poursuivre et atteindre leurs projets de retraite. En effet, d'après les données du questionnaire *Processus de réalisation de projets*, les participants ont, entre autres, appris à « identifier des projets qui donnent sens à leur vie », à « établir leurs priorités », à « fixer des étapes pour réaliser ce qu'ils veulent faire » et « appris à faire confiance en leurs capacités pour réussir dans leurs entreprises ». Il est donc possible d'amener des individus à apprendre et à utiliser les stratégies impliquées dans les différentes étapes de la réalisation de projets et ainsi accroître leur B-ÊS. En effet, les indices de bien-être ont connu eux aussi une amélioration (expérience de la retraite, bonheur au cours des derniers mois, sens à la vie, sérénité et détresse) et cela se maintient six mois après l'intervention.

L'effet médiateur de la variable réalisation de projets est à signaler puisqu'il s'agit de la répétition de résultats antérieurs (Brunstein, 1993 ;

Dubé et al., 2000) qui appuient l'hypothèse de l'influence des buts sur le bon fonctionnement psychologique et la santé mentale (Ford, 1992 ; Nuttin, 1987). De plus en plus de résultats de recherche s'accumulent pour démontrer l'influence positive de la poursuite des buts et des projets personnels et servent de base à des applications en thérapie (Pöhlmann et Brunstein, 2000 ; Salmela-Aro et al., 2000) et dans d'autres domaines (Schmuck et Sheldon, 2001).

D'autres études pourraient porter sur l'effet de ce programme dans d'autres situations suscitant une réorientation de vie et nécessitant une restructuration de la hiérarchie des buts personnels (ou priorités), comme le deuil d'un conjoint (décès ou divorce) ou la perte de capacités physiques.

Limites

Les personnes disposées à participer à la recherche n'ont pas été réparties au hasard dans les deux groupes. Si ce devis expérimental strict s'avère théoriquement plus fort (pour détecter les effets), il n'était pas approprié dans le présent cas. Lors d'une expérience passée, les personnes non assignées au groupe expérimental se disaient « frustrées », ce qui contaminait les résultats. Le devis quasi-expérimental retenu invite à la prudence dans l'interprétation des résultats qui ne constituent pas la preuve indéniable de l'impact de l'intervention. Cependant, il est plus conforme à la réalité et comportait l'avantage que les sujets du groupe contrôle ne connaissaient pas l'intervention et ne savaient pas qu'ils faisait l'objet d'une comparaison. De plus, les résultats vont dans le même sens que ceux d'une autre recherche de même type auprès d'étudiants universitaires (Bouffard et al., 2001). L'ensemble de ces résultats encourage la poursuite de la recherche qui devrait s'attaquer à l'identification d'effets plus spécifiques reliés aux différentes étapes du processus de réalisation des buts, par exemple.

L'inconvénient d'avoir des groupes inégaux au départ était inhérent au programme offert puisque les individus inscrits aux ateliers estimaient éprouver suffisamment de difficultés et de mal-être pour être motivés à entreprendre la démarche. Celle-ci leur a justement permis d'améliorer leur niveau de bien-être et de rejoindre celui des gens bien portants.

Conclusion

Le programme de *Gestion des buts* personnels repose sur une base théorique et empirique solide comme le démontre la synthèse sur les buts et le bien-être présentée en introduction. Il se décompose en plusieurs étapes susceptibles de conduire le participant de la naissance

du désir à la réalisation de son projet, en passant par l'élaboration d'un objectif précis, la planification, la poursuite et l'évaluation finale. La documentation démontre que chacune des étapes de ce processus favorise le B-ÊS.

Le programme s'est avéré efficace pour les jeunes retraités. L'intervention a provoqué des bénéfices non négligeables chez les participants et s'avère prometteuse puisqu'elle a produit également ses fruits chez des personnes âgées (Bouffard et al., 1996 ; Dubé et al., 2000) et les étudiants universitaires (Bouffard et al., 2001). Il atteint ainsi son objectif majeur : développer un bien-être qui perdure et améliorer la santé mentale.

Notes

1. Disponible auprès de l'auteur principal.
2. Les auteurs remercient Véronique Demers pour cette étude de cas.

Références

AUSTIN, J. T., VANCOUVER, J. B., 1996, Goal constructs in personality : Structure, process and content, *Psychological Bulletin*, 120, 338-375.

BANDURA, A., 1993, Théorie sociale-cognitive des buts, *Revue québécoise de psychologie*, 14, 2, 43-83.

BOUFFARD, L., BASTIN, É., LAPIERRE, S., DUBÉ, M., 2001, La gestion des buts personnels : un apprentissage significatif pour les étudiants universitaires, *Revue des sciences de l'éducation*, 27, 3, 503-522.

BOUFFARD, L., DUBÉ, M., LAPIERRE, S., BASTIN, E., 1996, Le bien-être psychologique des personnes âgées par la poursuite des buts personnels, *Revue québécoise de psychologie*, 17, 2, 115-135.

Bouffard, L., Lapierre, S., 1997, La mesure du bonheur, *Revue québécoise de psychologie*, 18, 2, 271-310.

BRUNSTEIN, J. C., 1993, Personal goals and subjective well-being : A longitudinal study, *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1061-1070.

BRUNSTEIN, J. C., SCHULTHEISS, O. C., GRÄSMANN, R., 1998, Personal goals and emotional well-being : The moderating role of motive dispositions, *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 494-508.

CANTOR, N., SANDERSON, C. A., 1999, Life task participation and well-being : The importance of taking part in daily life, in Kahneman, D., Diener, D.,

Schwarz, N., eds., W*ell-Being : The Foundations of Hedonic Psychology*, Russell Sage Foundation, New York, 230-243.

COOK, T. D., CAMPBELL, D. T., 1979, *Quasi-experimentation : Design and Analysis Issues for Field Setting*, Rand McNally, Chicago.

CSIKSZENTMIHALYI, M., 2004, *Vivre. La psychologie du bonheur*, Robert Laffont, Paris.

DIENER, E., 1994, Assessing subjective well-being : Progress and opportunities, *Social Indicators Research*, 28, 35-89.

DUBÉ, M., LAPIERRE, S., BOUFFARD, L., LABELLE, R., 2000, Le bien-être psychologique par la gestion des buts personnels : une intervention de groupe auprès des retraités, *Revue québécoise de psychologie*, 21, 2, 255-280.

EMMONS, R. A., 1999, *The Psychology of Ultimate Concerns*, Guilford, New York.

EMMONS, R. A., 2003, Personal goals, life meaning, and virtue : Wellsprings of a positive life, in Keyes, C.L.M., Haidt, J., eds, *Flourishing : Positive Psychology and the Life Well-Lived*, American Psychological Association, Washington, 105-128.

ERIKSON, E. H., ERIKSON, J. M., KIVNICK, H. Q., 1986, *Vital Involvement in Old Age*, Norton, New York.

FORD, M. E., 1992, *Motivating Humans : Goals, Emotions and Personal Agency Beliefs*, Sage, Newbury Park.

GOLLWITZER, P.-M., 1996, The volitional benefits of planning, in Gollwitzer, P.M., Bargh, J. A., eds, *The Psychology of Action*, Guilford, New York, 287-312.

JONSSONN, H., BORELL, L., GAYNOR, S., 2000, Retirement : An occupational transition with consequences for temporality, balance and meaning of occupations, *Journal of Occupational Science*, 7, 1, 29-37.

JUNGMEEN, E. K., MOEN, P., 2001, Moving into retirement : Preparation and transition in late midlife, in Lachman, M.E., ed., *Handbook of Midlife Development*, John Wiley and Sons, New York, 487-527.

KAROLY, P., 2000, La santé mentale et la psychopathologie selon la perspective des buts personnels, *Revue québécoise de psychologie*, 21, 2, 115-152.

KENNY, D. A,. 1975, A Quasi-experimental approach to assessing treatment effects in the non-equivalent control group design, *Psychological Bulletin*, 82, 345-362.

KEYES, C. L. M., 2003, Complete mental health, in Keyes, C. L. M., Haidt, J., eds., *Flourishing : Positive Psychology and the Life Well-lived*, American Psychologist Association, Washington, 293-312.

LABELLE, R., BOUFFARD, L., ALAIN, M., DUBÉ, M., BASTIN, E., LAPIERRE, S., 2001, Bien-être et détresse psychologique : vers un modèle hiérarchique cognitivo-affectif en santé mentale, *Revue québécoise de psychologie*, 22, 1, 71-87.

LAPIERRE, S., BOUFFARD, L., 2001a, *Évaluation du vécu à la retraite*, manuscrit non publié, Université du Québec à Trois-Rivières.

LAPIERRE, S., BOUFFARD, L., 2001b, *Questionnaire sur le processus de réalisation de projets*, manuscrit non publié, Université du Québec à Trois-Rivières.

LAPIERRE, S., BOUFFARD, L., DUBÉ, M., LABELLE, R., BASTIN, E., 2001, Aspirations and well-being in old age, in Schmuck, P., Sheldon, K.M., eds., *Life Goals and Well-Being : Toward a Positive Psychology of Human Striving*, Hogrefe and Huber Publishers, Seattle, 102-115.

LAWTON, M. P., MOSS, M. S., WINTER, L., HOFFMAN, C., 2002, Motivation in later life : Personal projects and well-being, *Psychology and Aging*, 17, 4, 539-547.

LECLERC, G., 2002, Les prédicteurs d'une adaptation réussie à la retraite, *Vie et vieillissement*, 1, 1, 21-26.

NURMI, J.-E., 1998, Self-definition and mental health during adolescence and young adulthood, in Schulenberg, J., Maggs, J. L., Hurrelman, K., eds., *Health Risks and Developmental Transitions During Adolescence*, Cambridge University Press, New York, 395-419.

NUTTIN, J. R., 1987, The respective roles of cognition and motivation in behavioral dynamics, intention and volition, in Halish, F., Kuhl, J., eds., *Motivation, Intention and Volition*, Springer-Verlag, Berlin, 309-320.

OISHI, S., DIENER, E., SUH, E., LUCAS, R. E., 1999, Value as a moderator in subjective well-being, *Journal of Personality*, 67, 157-184.

PÖHLMANN, K., BRUNSTEIN, J. C., 2000, Les buts personnels en psychothérapie, *Revue québécoise de psychologie*, 21, 2, 219-238.

PRÉVILLE, M., POTVIN, L., BOYER, R., 1995, The structure of psychological distress, *Psychological Reports*, 77, 275-293.

ROBERTS, K. T., ASPY, C. B., 1993, Development of the serenity scale, *Journal of Nursing Measurement*, 1, 2, 145-160.

ROBICHAUD, S., MALTAIS, D., LAROUCHE, G., 2001, Les jeunes retraités : entre l'enchantement et le désenchantement, *Nouvelles Pratiques sociales*, 13, 2, 79-93.

RYFF, C. D., 1989, Happiness is everything, or is it ? Explorations on the meaning of psychological well-being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 6, 1069-1081.

SALMELA-ARO, K., NÄÄTÄNEN, P., NURMI, J.-E., 2000, L'examen des projets personnels au cours d'une psychothérapie destinée aux personnes souffrant d'épuisement professionnel, *Revue québécoise de psychologie*, 21, 2, 191-218.

SCHMUCK, P., SHELDON, K. M., 2001, Life goals and well-being : To the frontiers of life goal research, in Schmuck, P., Sheldon, K. M., eds., *Life Goals and Well-Being : Toward a Positive Psychology of Human Striving*, Hogrefe and Huber Publishers, Seattle, 1-17.

Schwarz, N., Bohner, G., 1996, Feelings and their motivational implications : Moods and the action sequence, in Gollwitzer, P. M., Bargh, J. A., eds., *The Psychology of Action*, Guilford, New York, 119-145.

SHELDON, K. M., 2001, The self-concordance model of healthy goal striving : When personal goals correctly represent the person, in Schmuck, P., Sheldon, K. M., eds., *Life Goals and Well-Being : Toward a Positive Psychology of Human Striving*, Hogrefe and Huber Publishers, Seattle, 18-36.

SHELDON, K. M., 2002, The self-concordance model of healthy goal striving : When personal goals correctly represent the person, in Deci, E. L., Ryan, R.M., eds, *Handbook of Self-determination Research*, University of Rochester Press, Rochester, New York, 65-86.

SHELDON, K. M., HAUSER-MARKO, L., 2001, Self-concordance, goal-attainment and the pursuit of happiness : Can there be a reward spiral ? *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 1, 152-165.

SHELDON, K M., KASSER, T., 1998, Pursuing personal goals : Skills enable progress, but not all progress is beneficial, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1319-1331.

STONES, M. J., KOZMA, A., HIRDES, J., GOLD, D., ARBUKLE, T., KOLOPACK, P., 1996, Short happiness and affect protocol (SHARP), *Social Indicators Research*, 34, 75-91.

TAYLOR, S. E., PHAM, L. B., 1996, Mental simulation, motivation and action, in Gollwitzer, P.M., Bargh, J.A., eds., *The Psychology of Action*, Guilford, New York, 219-235.

TOSELAND, R. W., RIVAS, R. F., 1998, *An Introduction to Group Work Practice*, Allyn and Bacon, Boston.

TRÉPANIER, L., LAPIERRE, S., BAILLARGEON, J., BOUFFARD, L., 2001, Ténacité et flexibilité dans la poursuite des projets personnels : impact sur le bien-être à la retraite, *Revue canadienne de vieillissement*, 20, 4, 557-576.

VAILLANT, G., 2002, *Aging Well*, Little/Braun, Boston.

WATSON, D. L., THARP, R. G., 1997, *Self-Directed Behavior*, Brooks/Cole, Pacific Grove.

WEINER, B., 1986, *An Attributional Theory of Motivation and Emotion*, Springer-Verlag, New York.

ABSTRACT

Mental health through management of personal projects: an intervention with young retired people

A personal goal-based intervention was offered to retired people aged 50 to 65 years with the objective of increasing their subjective well-being and their mental health. More specifically, the program presented here was aimed to promote the setting, planning, and realization of personal projects through a learning process based on a cognitive approach. At the end of the program, the experimental group (n = 117) had improved significantly more than the control group (n = 177) on all the goal and subjective well-being indicators, and this gain was maintained six months later. Some ideas to make the program more effective are discussed.

RESUMEN

La salud mental por medio de la gestión de proyectos personales: una intervención en jubilados jóvenes.

Se ofrece una intervención centrada en las metas personales a jubilados de 50 a 65 años, con el objetivo de aumentar su bienestar psicológico y su salud mental. Más específicamente, el programa aquí presentado tiene como objetivo promover la expresión, planificación y realización de proyectos personales a través de un proceso de aprendizaje basado en un enfoque cognitivo. Después de la intervención, los participantes del grupo experimental (n = 117) mejoraron significativamente en comparación con el grupo de control (n = 177) en todos los índices relativos a las metas y al bienestar subjetivo, y esta mejora se mantuvo seis meses después de terminada la intervención. Ciertas

indicaciones permitirán una aplicación más eficaz del programa de Gestión de metas personales.

RESUMO

A saúde mental pela gestão dos projetos pessoais: uma intervenção junto aos jovens aposentados

Uma intervenção baseada nos objetivos pessoais é oferecida aos aposentados de 50 a 65 anos com a finalidade de aumentar seu bem-estar psicológico e sua saúde mental. Mais especificamente, o programa apresentado aqui tem por objetivo promover a expressão, o planejamento e a realização de projetos pessoais através de uma abordagem de aprendizagem baseada em uma abordagem cognitiva. Após a intervenção, os participantes do grupo experimental (n=117) melhoraram muito, em relação ao grupo de controle (n=177), em todos os índices relativos aos objetivos e ao bem-estar subjetivo; esta melhoria manteve-se durante seis meses após o fim da intervenção. Algumas indicações permitirão uma aplicação mais eficaz do programa *Gestão dos objetivos pessoais*.