

## STRESS ET PRÉPARATION À LA RETRAITE

SAMUEL MUSISIVA

Mots clefs : ecclésiologie ; ministère ; retraite ; pension ; finances ; stress

Rubrique : Servir/Gérer

Catégorie : Perspectives pastorales

Pour citer cet article : Musisiva, S. (2018). « Stress et préparation à la retraite. Une étude au sein de la Communauté Baptiste au Centre de l'Afrique (CBCA) », *Les Cahiers de l'ILTP [en libre accès]*, mis en ligne en octobre 2018 : 20 pages.

### Institut lémanique de théologie pratique

Les « Cahiers de l'ILTP » diffusent et promeuvent la recherche dans tous les domaines de la théologie pratique, surtout protestante ; ils sont disponibles gratuitement et en libre accès ; ils publient des articles individuels, des actes de colloque et des mémoires en théologie pratique.

Les auteur·es sont des chercheur·es universitaires ainsi que des acteurs et des actrices de terrain ; les articles peuvent être illustrés par des images, des enregistrements sonores ou audio-visuels ; sélectionnés ou évalués par le comité scientifique, ils sont doublement classés, en fonction de leur thème (« Accompagner », « Éduquer/former », « Évangéliser/développer », « Prêcher/célébrer », « Servir/gérer », « Varia ») et de leur catégorie (« Jeunes chercheur·es », « Échos du terrain », « Perspectives pastorales », « Réflexions théologiques ») ; chaque article est disponible dès qu'il a été évalué.

Les « Cahiers de l'ILTP » sont la revue de l'Institut lémanique de théologie pratique, un institut commun à la Faculté de théologie protestante de l'Université de Genève et à la Faculté de théologie et de sciences des religions de l'Université de Lausanne (Suisse).

Pour consulter les articles, pour soumettre un article, visiter le site : <https://www.cahiersiltp.ch/>

# STRESS ET PRÉPARATION À LA RETRAITE

SAMUEL MUSISIVA<sup>1</sup>

## 1. INTRODUCTION

La retraite constitue une transition majeure pour la plupart des travailleurs âgés. Elle peut être considérée comme une crise au cours de laquelle surviennent plusieurs pertes, une modification du revenu, une restructuration de la routine quotidienne avec davantage de temps libre, la perte d'une source d'accomplissement et de prestige, une modification du réseau social, ainsi qu'une détérioration progressive des capacités physiques et mentales.

Le programme de préparation à la retraite est un des facteurs très fortement associés à une meilleure adaptation à la retraite et à moins de problèmes de santé mentale y relatifs (détresse psychologique). Les individus bien préparés au passage à la retraite ont des attitudes plus favorables envers la retraite, une meilleure idée de leurs besoins et ressentent moins de nostalgie face à leur ancien emploi (Villani & Roberto, 1997, pp.151-163).

Par contre, ces changements ne sont pas vécus avec la même intensité par tous les retraités et ceux-ci ne disposent pas des mêmes aptitudes et des mêmes ressources pour y faire face. Les études sur les facteurs favorisant la résilience dans cette situation montrent qu'une situation économique favorable et une situation psychosociale élevée exercent un effet protecteur sur l'estime de soi, et donc sur les capacités adaptatives.

1

Le vieillissement peut produire une perte de contrôle, avec le sentiment que ce sont les conditions extérieures qui déterminent l'avenir. La capacité à rétablir un lieu de contrôle internalisé est un des facteurs majeurs permettant de prédire un vieillissement réussi (Alaphilippe D., 1995). Cela implique de modifier la représentation de soi à un âge où les capacités adaptatives sont diminuées. Les études montrent qu'une réorganisation de la représentation de soi exerce un effet protecteur en aidant à investir de façon active les champs d'activité en rapport avec les capacités effectives (Moliner *et al.*, p. 247).

Dans cette étude, nous avons souhaité nous centrer sur la situation des pasteurs faisant partie de la Communauté Baptiste au Centre de l'Afrique (CBCA). Les statistiques actuelles de pasteurs retraités que compte la CBCA s'élèvent à environ 600 personnes dont 290 hommes et 310 femmes réparties dans

---

<sup>1</sup> Samuel Musisiva est psychologue. Enseignant à la Faculté de Psychologie et des sciences de l'éducation de l'ULPGL (Université Libre des Pays des Grands Lacs), située à Goma en République démocratique du Congo, il exerce à l'hôpital HEAL Africa reconnu par son expertise dans la prise en charge holistique des survivants de violences sexuelles. Il est membre de la CBCA, église où il a mené cette étude.

toutes les paroisses au Nord et Sud Kivu d'une part et dans d'autres Provinces d'autre part sans compter le cas de décès (Archives CBCA, 2001).

Ces pasteurs qui ont servi pour la plupart pendant une période moyenne de 40 ans dans cette communauté, se retrouvent à partir de 65 ans à la retraite et nombreux d'entre eux ne résistent plus aux maladies chroniques qui précipitent leur mort. Le constat est qu'au moment de la retraite, l'on assiste à une détérioration rapide de la santé du pasteur l'amenant à la mort précoce alors qu'avant sa mise en retraite, ce pasteur était encore très fort, très actif, dynamique pendant qu'il a atteint l'âge requis pour la retraite. Poursuivant notre propos, très peu d'entre eux réalisent difficilement 4 ans de retraite. Le cas le plus récent est celui d'un pasteur mis en retraite en 2012 et mort en 2013.

Cette situation très déplorable nous pousse à orienter notre réflexion sur le thème suivant : « le stress et l'adaptation à la retraite des pasteurs de la CBCA Ville de Goma et ses environs. » Le but étant d'identifier les facteurs stressants susceptibles de détériorer la santé de ces pasteurs les amenant ensuite à une dégradation de la santé physique et ainsi qu'à la mort précoce lors de leur passage à la retraite.

Pour répondre à cette préoccupation, nous vérifions les hypothèses suivantes :

L'impréparation à la retraite, la perception négative de la retraite et de retraités au niveau de la CBCA et l'insécurité financière pour les pasteurs déjà en retraite seraient parmi les facteurs stressants susceptibles d'affecter la santé mentale des pasteurs de la CBCA lors de leur retraite.

**2**

Cette investigation poursuit les objectifs suivants :

- Identifier les facteurs stressants affectant la santé des pasteurs de la CBCA ville de Goma et ses environs ?
- Promouvoir la dignité, l'autonomie, la participation, l'équité et la sécurité des pasteurs de la CBCA par la contribution à l'amélioration du programme d'indemnisation de ses pasteurs déjà en retraité.

En élaborant ce travail, nous avons fait recours à la méthode descriptive qui nous permet de repérer les facteurs susceptibles de détériorer la santé des pasteurs de la CBCA, en ville de Goma et ses environs. Nous nous sommes servis de deux techniques suivantes : l'entretien et le questionnaire.

L'importance de ce travail n'est plus à démontrer vu l'ampleur des précocités de décès des pasteurs de la CBCA quelque temps après leur mise en retraite ; la chronicité des maladies somatiques qu'ils développent à la retraite et la détérioration de leur santé mentale que l'on observe chez ces pasteurs. C'est ainsi que ce travail vient contribuer à l'amélioration de la politique de gestion de la retraite des pasteurs de la CBCA.

Cette étude exploratoire servira comme un document de référence afin d'adapter la gestion de retraités aux recommandations qui découleront du travail effectué avec les pasteurs concernés par la retraite sur terrain.

## 2. 1. QUELQUES CONSIDÉRATIONS THÉORIQUES

### 2.1. LA SANTÉ MENTALE

La santé mentale selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS, 2005, p. 17) est saisie en termes d'un état d'équilibre psychique d'une personne à un moment donné.

Elle résulte d'interactions entre :

- des facteurs biologiques (relatifs aux caractéristiques génétiques et physiologiques des personnes) ;
- des facteurs psychologiques (liés aux aspects cognitifs, relationnels et affectifs) ;
- des facteurs contextuels (qui ont trait aux relations entre la personne et son environnement)

Ces facteurs sont en constante évolution et s'intègrent de façon dynamique chez la personne.

La santé mentale est liée tant aux valeurs collectives d'un milieu donné qu'aux valeurs propres à chaque personne. Elle est influencée par des conditions multiples et interdépendantes telles les conditions : économiques ; sociales ; culturelles ; environnementales ; politiques ; etc.

3

Cela amène l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS, 2005, p. 17) à dire que la santé mentale comporte trois dimensions ci-après :

- la santé mentale positive, discipline qui s'intéresse à l'ensemble des déterminants de santé mentale conduisant à améliorer l'épanouissement personnel,
- la détresse psychologique réactionnelle qui correspond aux situations éprouvantes et aux difficultés existentielles,
- les troubles psychiatriques qui se réfèrent à des classifications diagnostiques renvoyant à des critères, à des actions thérapeutiques ciblées et qui correspondent à des troubles de durée variable plus ou moins sévères et handicapants.

Ce plan s'adresse aux personnes vivant avec des troubles psychiatriques, en particulier des troubles sévères générant parfois du handicap, mais cette priorité politique ne portera ses fruits qu'intégrée dans une prise en compte plus globale de la santé mentale.

L'intégration de cette priorité des troubles psychiatriques sévères au sein d'une prise en compte plus globale de la santé mentale en fait un enjeu de société qui concerne l'ensemble des citoyens et pas uniquement les professionnels de la psychiatrie.

Dans cette perspective, la santé mentale peut être considérée comme une ressource collective (concept positif) à laquelle contribuent tout autant les institutions sociales et la communauté entière que les personnes prises individuellement.

Elle s'apprécie par :

- le niveau de bien-être subjectif ;
- l'exercice des capacités mentales ;
- la qualité des relations avec le milieu.

Pour le cas des personnes de 3<sup>e</sup> âge, la santé mentale s'évalue sur les cinq éléments fondamentaux comme la dignité, l'autonomie, la participation, l'équité et la sécurité.

Lorsqu'une perturbation survient et que cet état d'équilibre est fragilisé, on parle alors de problème de santé mentale.

Cette dernière notion renvoie, selon le rapport du Comité d'experts sur l'organisation des soins en santé mentale du Québec (Gagné, 2004, p. 6), essentiellement à l'idée d'une difficulté émergeant à la suite d'une perturbation des rapports entre la personne et son environnement. Ces problèmes peuvent s'exprimer de nombreuses façons et découler de causes extérieures à la personne comme : des conditions de vie difficiles (la pauvreté et l'isolement) ; des structures sociales injustes ; des tensions au sein de la famille ou de la collectivité, etc.

4

## 2.2. LA RETRAITE ET LE PROBLÈME DE LA SANTÉ MENTALE

Le stress fait allusion au processus dans lequel les demandes de l'environnement excèdent ou taxent les capacités d'adaptation de l'individu entraînant des changements au niveau psychologique et physiologique qui représentent un risque pour la santé de la personne.

Le stress est donc intimement lié à ce qui le provoque qui est désigné sous l'appellation « stressueur » ou « événement stressant. » En fait, le terme *stressueur* désigne tout événement ou situation comportant un potentiel de changement et nécessitant une adaptation. Il peut s'agir de demandes physiques, psychologiques ou émotionnelles, positives ou négatives, qui représentent une perte, une menace ou un défi pour l'individu.

Un stressueur est qualifié de psychologique lorsqu'il désigne une situation qui représente un défi pour le bien-être, non pas parce qu'il constitue une demande physique, mais parce que l'individu le perçoit comme nécessitant des efforts d'adaptation.

Les stressseurs psychologiques sont plus difficiles à identifier que les stressseurs physiques, tel que le froid, qui lui, requiert clairement une adaptation de la part de la personne. En effet, l'évaluation des stressseurs psychologiques dépend en grande partie de la perception de l'individu qui est confronté à ce stressseur et de sa relation avec l'environnement.

Un stressseur psychologique poursuit peut être qualifié d'aigu ou de chronique. Lorsque la source de stress correspond à une situation de vie soudaine, nouvelle, intense, l'appellation « stressseur aigu » est généralement utilisée. Il s'agit le plus souvent d'un événement soudain auquel l'organisme réagit de façon immédiate et intense. Les stressseurs chroniques, quant à eux, correspondent aux événements dont les répercussions sont vécues de façon répétitive dans la vie quotidienne et qui exercent des pressions continues sur l'individu (Vaillancourt, 2002, p. 12).

Ces situations prises isolément ne sont pas dommageables, c'est leur accumulation qui représente à la longue une dose totale dépassant le seuil de résistance de la personne.

Les appellations de stressseur aigu et chronique peuvent toutes les deux s'appliquer à la retraite. La retraite est qualifiée de stressseur aigu lorsque c'est la journée précise de l'arrêt du travail qui est considérée. Par contre, il apparaît peu pertinent de limiter l'étude du stress et de l'adaptation à la retraite à cette seule journée.

En effet, des auteurs mentionnent que la retraite est un processus qui débute avant le jour de la retraite officielle. Ce processus englobe donc la réflexion sous-jacente à la décision de prendre sa retraite, l'arrêt du travail comme tel et une période suivant cette transition. L'individu qui vit la transition à la retraite peut donc développer du stress de façon chronique.

5

L'adaptation à la retraite est un processus dynamique qui dépend de plusieurs facteurs. Au départ, il y a les antécédents et le contexte qui entourent la transition à la retraite. Parmi eux se retrouvent les motifs de départ à la retraite et la préparation à la retraite. L'individu évalue ensuite sa situation et les stratégies d'adaptation à sa disposition pour faire face à ce stressseur. Ces stratégies et leur efficacité détermineront le stress psychologique ressenti par la personne qui entraînera des réponses physiologiques de stress. Si ces réponses sont importantes et répétées, elles sont susceptibles de conduire à des problèmes de santé physique et psychologique.

### **2.3. LES PHASES DE LA RETRAITE**

La plupart des auteurs qui ont travaillé sur la retraite reconnaissent qu'il s'agit d'un changement important qui peut avoir une influence sur la perception que l'individu a de ses habiletés et de sa qualité de vie. Cette transition serait donc liée au bien-être physique et psychologique, de même qu'à la satisfaction de vie.

Même si dans plusieurs cas, ce processus est vécu positivement et est lié à une augmentation du bien-être, une proportion d'individus vit davantage de stress. En effet, des auteurs ont démontré que certains individus sont plus susceptibles de vivre du stress à la retraite et qu'ils représentent environ 30 % de l'ensemble des retraités.

Atchley a proposé de considérer la retraite comme un processus composé de sept phases (2005).

Deux surviennent avant la retraite, la « phase éloignée » où la retraite apparaît comme une étape positive, mais encore lointaine et la « phase rapprochée » où la personne fixe une date précise pour le moment de son passage à la retraite. La retraite comme telle est vue comme un événement souligné par une cérémonie qui constitue un rite de passage entre la fin de l'emploi et le commencement de la retraite.

Après la prise de la retraite, cinq phases peuvent survenir :

- Il y a d'abord la « lune de miel » où le retraité se retrouve dans une période euphorique au cours de laquelle il tente d'accomplir tout ce qu'il n'a jamais eu le temps de faire.
- À la suite de cette phase, il peut y avoir une période de « désenchantement » où le retraité réalise que la retraite ne correspond pas à ce qu'il avait espéré.
- La personne doit donc procéder à une « réorientation » ayant pour but d'adopter une vision plus réaliste de la vie à la retraite.
- Par la suite, une période de « stabilité » est particulièrement importante. Elle implique le développement d'une routine et la stabilisation du rythme de vie.
- Enfin, l'individu peut vivre la « fin de la retraite » s'il désire retourner sur le marché du travail ou s'il ne peut plus vaquer à ses occupations journalières en raison de problèmes de santé.

6

Même si certains concepts inclus dans ce modèle sont intéressants, il faut garder un esprit critique à l'égard de ce dernier puisqu'il demeure théorique et que certaines des phases proposées sont appuyées par un nombre restreint d'études.

## 2.4. LA RETRAITE EN CONTEXTE AFRICAIN

De nombreuses études font référence au contexte des sociétés industrialisées. Dans ces dernières, une assurance mise en place depuis plusieurs générations permet de garantir la subsistance économique des retraités. Vu l'augmentation importante de l'espérance de vie, cette assurance permet aujourd'hui d'envisager la retraite comme une véritable nouvelle phase de vie à investir en tant que telle.

Dans le contexte de l'Afrique subsaharienne, la prise en charge des personnes âgées ne relève pas encore des priorités des politiques des États (Berthé, 2013). Si l'Afrique est un continent jeune, le nombre de personnes âgées connaît une croissance de plus en plus forte. La baisse simultanée de la fécondité et

de la mortalité va en effet produire un vieillissement progressif de sorte qu'en 2050, on estime plus de 10 % de la population aura plus de soixante ans (Antoine, 2009).

Au niveau du statut de la personne âgée, il hérite du respect et du prestige que lui ont accordé ses proches tout au long de sa vie. Les personnes âgées sont la mémoire collective, indispensable à la transmission orale des connaissances et des traditions et donc à la survie du groupe. Selon la formule d'Amadou Hampâté Bâ : « En Afrique, quand un vieillard meurt, c'est une bibliothèque qui brûle » (Bikouta F. *et al.*, 2015).

Cependant, du fait de la modernisation, de la globalisation et de l'individualisation, les jeunes générations sont aussi conduites à remettre en cause ce statut. Il faut préciser que c'est l'entourage qui doit supporter entièrement le fardeau que représentent les aides pour les actes de la vie quotidienne et les soins et assumer la totalité des dépenses notamment médicales.

Une étude réalisée en République du Congo montre que les jeunes ont des représentations contrastées de leurs aînés. Si la moitié d'entre eux considèrent entretenir de bons rapports avec elles, entre 13 % et 20 % qualifient ces relations de « mauvaises. » Des accusations de sorcellerie, voire des actes de maltraitance sur les personnes âgées sont même rapportées (*ibid.*).

Les transformations rapides de la société impliquent aussi une renégociation des contrats reliant les membres entre eux. L'allongement réjouissant de l'espérance de vie oblige à se poser à large échelle des questions nouvelles pour que de nouveaux équilibres puissent être trouvés.

7

### 3. CONSIDÉRATION MÉTHODOLOGIQUE

La CBCA est l'une des communautés ecclésiastiques qui ont pour fondement le salut en Jésus Christ et pour mission, la propagation de la Bonne Nouvelle. Elle a sa représentation à Goma et plusieurs paroisses dans toute la province du Nord Kivu, des extensions dans d'autres provinces et maintenant dans d'autres pays de l'Afrique centrale. Elle utilise les pasteurs comme des missionnaires et évangélistes pour répandre la bonne nouvelle dans toute la région des Grands Lacs. Ce travail s'intéresse à la vie professionnelle de ces pasteurs afin de vérifier comment la CBCA procède pour leurs retraites.

Les pasteurs de la CBCA en ville de Goma sont ceux qui constituent notre population d'étude. Ils ont été choisis occasionnellement au regard des phénomènes liés à la retraite qui les caractérisent et qui ont attiré notre attention. Il s'agit de la mobilité réduite chez les retraités, des maladies chroniques, de la solitude, des décès pour ne citer que cela.

Cette population est constituée de 39 pasteurs parmi lesquels, on compte 1 retraité.

<i>Tranches d'âge</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Pourcentage</i>
<i>65 ans et plus</i>	1	2,6 %
<i>56 et 64 ans</i>	7	17,9 %
<i>46 et 55 ans</i>	11	28,2 %
<i>31 et 45 ans</i>	11	28,2 %
<i>18 et 30 ans</i>	9	23,1 %
<i>Total</i>	<i>39</i>	<i>100,0 %</i>

Tableau 1 : Présentation de la population d'étude

Parmi les sujets qui ont participé à cette étude, 11 pasteurs soit 28,2 % de répondants ont l'âge variant entre 46 et 55 ans ; 11 autres soit encore 28,2 % de répondants partagent l'âge entre 31 et 45 ans ; 8 jeunes serviteurs de Dieu ont l'âge allant de 18 à 30 ans alors que 7 serviteurs soit 17,9 % de nos sujets ont atteint l'âge de 56 à 63 ans. Un seul pasteur a 65 ans et plus. Ainsi donc, notre population est constituée des pasteurs dont l'âge varie entre 18 et plus de 65 ans.

Vu que la taille de la population n'est pas vaste, nous n'avons pas fait recours à l'échantillon.

### 3.1. MÉTHODOLOGIE

Nous avons recouru à la méthode descriptive parce qu'il s'agit de relever les opinions des pasteurs sur les facteurs stressants susceptibles de détériorer leur santé lors du processus de leur retraite. Un questionnaire d'enquête a été conçu et appliqué aux pasteurs de la ville de Goma autour des thèmes suivants :

- L'identification du répondant (son âge)
- La préparation à la retraite
- La prise en charge matérielle et financière des pasteurs pendant la retraite
- La perception des pasteurs retraités par ceux encore actifs

Chaque thème compte au moins 5 questions à choix multiple conçues en fonction des réalités du vécu des pasteurs dans la CBCA.

Notre instrument de récolte de données n'est pas improvisé. Nous l'avons conçu et élaboré avant le début de l'investigation. Car le succès de cette recherche serait compromis si les qualités psychométriques font défaut. Ainsi nous avons testé la fidélité de notre questionnaire et la validité des énoncés afin d'être assuré que notre outil convient à la fois au type de sujets à examiner et au problème cerné.

L'administration de ce questionnaire était directe et s'est faite pendant les séances de rencontre de tous les pasteurs de la ville de Goma pour la préparation de baptême dans les différents pools organisés à cet effet.

## 4. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Nous partons des 5 thèmes explorés dans le questionnaire d'enquête pour présenter nos résultats. Découvrons-le dans les paragraphes ci-après :

### 4.1. RÉSULTATS RELATIFS À LA PRÉPARATION DES PASTEURS ACTIFS À LA RETRAITE

À ce niveau et dans le souci de vérifier si la CBCA procède à la préparation de ses pasteurs à la retraite qui est l'un des facteurs susceptibles de détériorer la santé des retraités en cas d'impréparation, 3 questions ont été orientées aux répondants pour exploiter cet aspect. La première consiste à savoir les différents motifs de la retraite au niveau de la CBCA. Pour ce cas précis, les répondants ont fourni des réponses suivantes :

<i>Motif de la retraite</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Pourcentage</i>
Être en mauvaise santé	2	5,1 %
Avoir atteint l'âge légal	35	89,7 %
Les deux affirmations sont possibles	1	2,6 %
<i>Total</i>	<i>38</i>	<i>97,4 %</i>
<i>Système manquant</i>	<i>1</i>	<i>2,6 %</i>
<i>Total</i>	<i>39</i>	<i>100,0 %</i>

Tableau 2 : Motif de la retraite

9

Parmi les sujets qui ont participé à cette étude, 35 pasteurs soit 89,7 % de répondants affirment que pour la CBCA, le motif de retraite est d'avoir atteint l'âge légal prévu pour la retraite dans le règlement d'ordre intérieur de la CBCA tandis que 2 serviteurs de Dieu, soit 5,1 % de répondant disent que **le mauvais état de santé est le motif de la retraite** au niveau de la CBCA. Un pasteur soit 2,6 % de répondants affirme que les deux motifs sont possibles pour aller en retraite au niveau de la CBCA alors qu'un autre pasteur soit 2,6 % a préféré ne pas s'exprimer à ce sujet. Nous retenons à ce niveau que la majorité des pasteurs ayant bénéficié de la retraite au niveau de la CBCA, l'ont été parce qu'ils ont atteint l'âge légal prévu par le règlement d'ordre intérieur de cette communauté ecclésiastique.

Dans le souci d'apprécier la façon par laquelle la CBCA gère la période de transition à la retraite, une question a été adressée aux sujets qui ont participé à cette étude. Ci-dessous les différentes opinions qu'ils ont fournies :

<i>Gestion période de transition à la retraite</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Pourcentage</i>
Aucune d'entre ces affirmations n'est appliquée par la CBCA	2	5,1 %
Annoncer une seule fois la date de mise en retraite	33	84,6 %
Toutes les affirmations sont appliquées par la CBCA	1	2,6 %
Rappeler chaque fois l'année de la mise à la retraite du candidat pasteur	2	5,1 %
Diminuer les charges (poste/fonction) au futur candidat à la retraite	1	2,6 %
<i>Total</i>	<i>39</i>	<i>100,0 %</i>

Tableau 3 : Gestion de la période de transition à la retraite par la CBCA

De ce tableau, nous pouvons lire ce qui suit :

- 33 pasteurs soit 84,6 % de répondants affirment qu'avant la mise en retraite, la CBCA annonce une seule fois, l'année de retraite du candidat à la retraite ;
- 2 pasteurs soit 5,1 % de répondants disent que la CBCA rappelle chaque fois l'année de la mise à la retraite du candidat pasteur ;
- 2 autres pasteurs soit 5,1 % de répondants ne trouvent aucune de ces affirmations n'est appliquée par la CBCA pour gérer la période de transition à la retraite ;
- 1 seul pasteur déclare que la CBCA diminue progressivement les fonctions du pasteur candidat à la retraite.

Nous retenons à ce niveau que la retraite est mal annoncée aux candidats pasteurs concernés, car la CBCA ne le fait qu'une seule fois avant de retraiter ses pasteurs.

# 10

Une curiosité a été orientée aussi vers la manière par laquelle la CBCA prépare les pasteurs à la retraite. Nous pouvons la découvrir dans le tableau ci-dessous :

<i>Réponses des sujets interrogés</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Pourcentage</i>
Les affirmations b et c font partie des actions de la CBCA pour préparer ses pasteurs actifs à la retraite	3	7,7 %
Parler de la retraite dans des séminaires avec les pasteurs actifs	2	5,1 %
Aucune action	33	84,6 %
Total	38	97,4 %
Système manquant	1	2,6 %
<i>Total</i>	<i>39</i>	<i>100,0 %</i>

Tableau 4 : Manière de préparer les pasteurs à la retraite

De ce tableau, nous comprenons qu'aucune action n'est menée par la CBCA pour préparer ses pasteurs actifs à la retraite. Cela se vérifie lorsque 33 pasteurs, soit 84,6 % de répondants déclarent n'avoir assisté à aucune action faite par la CBCA pour préparer leur retraite ; 2 pasteurs soit 5,1 % de répondants affirment que la CBCA parle seulement de la retraite lors des séminaires avec les pasteurs actifs. Un pasteur a préféré ne pas s'exprimer à ce sujet.

Ce résultat montre que la CBCA ne met pas beaucoup d'accent sur la période avant la retraite alors qu'elle constitue un des facteurs stressants pour les potentiels candidats à la retraite.

## 4.2. RÉSULTATS RELATIFS À LA PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE ET MATÉRIELLE DES RETRAITÉS PAR LA CBCA

Nous présentons à ce niveau, des informations relatives à la prise en charge des pasteurs retraités de la CBCA afin d'identifier les facteurs susceptibles de déclencher le stress et ainsi, la détérioration de la santé mentale de ces personnes de troisième âge déjà mise en retraite. Pour y arriver, deux questions ont été orientées dans ce domaine et les répondants se sont exprimés librement dans le but de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des retraités de la CBCA si possible.

Tout d'abord, cherchons à savoir ce que prévoit la CBCA pour l'indemnisation de ses pasteurs retraités. À ce sujet, les pasteurs ont fourni des réponses suivantes :

<i>Programme d'indemnisation des retraités</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Pourcentage</i>
Une pension unique de tôles et une subvention financière irrégulière à réorganiser trimestriellement	27	69,2 %
La CBCA ne prévoit rien	1	2,6 %
Un petit rien après 3 mois	7	17,9 %
Aucune des assertions ci-haut ne figure dans le programme d'indemnisation de retraites de la CBCA	2	5,2 %
La garantie de soins médicaux gratuits a toute ma famille	2	5,1 %
<i>Total</i>	<i>39</i>	<i>100,0 %</i>

Tableau 5 : Ce que prévoit la CBCA pour l'indemnisation des retraités

# 11

Ce tableau nous renseigne que 27 pasteurs soit 69,2 % de répondants déclarent que la CBCA prévoit uniquement les tôles et une subvention financière irrégulière à réorganiser trimestriellement pour l'indemnisation de ses pasteurs ; 7 autres soit 17,9 % de répondants disent qu'un petit rien est prévu tous les trois mois en faveur des retraités ; 2 pasteurs soit 5,2 % parlent plutôt d'une garantie de soins médicaux gratuits à toute la famille du retraité. Les autres pasteurs ne reconnaissent rien dans le programme d'indemnisation des retraités par la CBCA. Cela veut tout simplement dire que la CBCA ne prévoit que les tôles et une subvention financière irrégulière à réorganiser trimestriellement pour ses pasteurs en retraite.

De ce qui précède, il est logique de savoir qui s'occupe de la prise en charge matérielle et financière de ces retraités pendant qu'ils attendent la subvention financière de la CBCA qui n'intervient qu'après un trimestre. Différentes réponses ont été fournies par les sujets qui ont participé à cette étude :

<i>Prise en charge</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Pourcentage</i>
Personne ne lui vient au secours	3	7,7 %
Les retraités bénéficient des opportunités citées dans les assertions a, b	3	7,7 %
Des amis et connaissances	1	2,6 %
Ses enfants et membres de sa famille	27	69,2 %
<i>Total</i>	<i>34</i>	<i>87,2 %</i>
<i>Système manquant</i>	<i>5</i>	<i>12,8 %</i>
<i>Total</i>	<i>39</i>	<i>100,0 %</i>

Tableau 6 : Prise en charge financière et matérielle des retraités

Disons, à partir de ce tableau que 27 pasteurs soient 69,2 % de répondants affirment que seuls les enfants et membres de famille s'occupent de la prise en charge de leurs pasteurs déjà en retraite ; 3 sujets soit 7,7 % de répondants déclarent avoir bénéficié des matériels et de finance de la part des amis et connaissances, mais aussi de ses enfants et membres de famille ; 3 autres pasteurs disent plutôt qu'aucune personne ne leur vienne au secours et ils vivent sans assistance extérieure ; 5 pasteurs ont préféré ne pas s'exprimer à ce sujet.

Nous comprenons à ce niveau que les retraités traversent des situations stressantes susceptibles de détériorer leur santé mentale. Ceci se vérifie lorsque nous partons des déclarations des sujets qui ont participé à cette étude quant à l'indemnisation de retraité de la CBCA et de la prise en charge de ce dernier. 69,2 % de répondants soit 27 sujets affirment que seules les têtes et une petite subvention financière irrégulière à réorganiser trimestriellement est prévue pour l'indemnisation de pasteurs d'une part et la prise en charge matérielle et financière restent toujours une responsabilité des enfants du retraité et de sa famille.

12

### 4.3. RÉSULTATS RELATIFS À LA PERCEPTION DE LA RETRAITE DANS LA CBCA

Dans cette partie du travail, nous voulons découvrir en premier lieu, comment les pasteurs perçoivent la retraite au niveau de la CBCA, en second lieu, comment ceux qui sont encore en fonction perçoivent ceux qui sont en retraite.

Nous commençons par la perception de la retraite au niveau de la CBCA. Celle-ci se traduit par les affirmations reprises dans le tableau ci-dessous fournies par les sujets qui ont participé à cette étude :

<i>Affirmation traduisant la perception de la retraite</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Pourcentage</i>
Un temps de sentir l'ingratitude de la CBCA	11	28,2 %
Un temps de consommer ce que l'on a semé pendant la fonction pastorale	1	2,6 %
Un temps de souffrance et de peine	25	64,1 %
Une mort physique et intérieure	2	5,1 %
<i>Total</i>	<i>39</i>	<i>100,0 %</i>

Tableau 7 : Perception de la retraite au niveau de la CBCA

Nous lisons de ce tableau que 25 pasteurs soit 64,1 % des répondants perçoivent la retraite comme un temps de souffrance et de peine ; 11 autres serviteurs de Dieu ont plutôt l'image d'un temps de sentir l'ingratitude de la CBCA pendant la retraite ; 2 pasteurs soit 5,1 % de répondants voient de la retraite, l'image de la mort physique et intérieure. Un sujet qui a participé à cette étude a déclaré que c'est un moment de consommer ce que l'on a semé pendant la fonction pastorale.

Nous déduisons de ces déclarations que la retraite est mal perçue par les pasteurs qui ont participé à cette étude.

Sans nous limiter seulement à cette réalité, nous voulons ainsi savoir comment les pasteurs actifs perçoivent ceux qui sont déjà en retraite. Découvrons-le en travers les affirmations des sujets qui ont participé à cette recherche.

<i>Affirmation traduisant la perception de retraités</i>	<i>Effectifs</i>	<i>Pourcentage</i>
Les affirmations c et d sont toutes vraies	17	43,6 %
Une richesse à bien conserver	10	25,6 %
La bibliothèque vivante pour la CBCA	2	5,1 %
Des mourants sans valeur (charge pour la CBCA)	10	25,6 %
<i>Total</i>	<i>39</i>	<i>100,0 %</i>

Tableau 8 : Perception de pasteurs retraités par ceux encore actifs

Il ressort de ce tableau que 17 pasteurs soit 43,6 % de répondants perçoivent les retraités à la fois comme une richesse à bien conserver et une bibliothèque vivante pour la CBCA ; 10 pasteurs soit 25,6 % des sujets qui ont participé à cette étude ont l'image d'une richesse à bien conserver pour les retraités ; par contre 10 autres pasteurs soit 25,6 % de répondants trouvent considèrent les retraités comme des mourants sans valeur (une charge pour la CBCA).

Nous déduisons de ce résultat que les pasteurs actifs ont une perception positive des retraités bien que parmi eux, nous pouvons compter ceux qui les attribuent une image caricaturée (perception négative) lorsqu'ils déclarent que les retraités constituent une charge sur la CBCA. Cette ambivalence se justifie par le fait que la perception est subjective.

#### 4.4. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Dans cette partie du travail, nous revenons brièvement aux résultats obtenus après l'enquête afin de comprendre, à la lumière des différentes théories y relatives, la problématique de notre recherche et ainsi répondre à nos hypothèses.

Le stress et l'adaptation à la retraite chez les pasteurs de la CBCA est une investigation visant à identifier les facteurs stressants affectant la santé des pasteurs de la CBCA ville de Goma et ses environs et par conséquent l'inadaptation à la retraite.

Nous sommes parti de l'hypothèse selon laquelle l'impréparation, la perception négative de la retraite et de retraité au niveau de la CBCA et l'insécurité financière pour les pasteurs déjà en retraite seraient des facteurs stressants susceptibles de détériorer la santé des pasteurs de la CBCA et par conséquent leur adaptation à la retraite.

En effet, Jennifer McCarthy (2004, p.6) dit que la retraite ne se fait pas en une journée. Elle exige des changements dans toute la vie, dont le revenu disponible, les relations, les habitudes, les responsabilités et même l'identité. Ces changements de début de retraite peuvent susciter stress et tristesse. Il importe de préparer et de prévoir la retraite avant la fin de la carrière. C'est sur base de la réflexion de cet auteur que ce travail a vérifié auprès de pasteurs de la CBCA si la préparation à la retraite est initiée à leur faveur. Rappelons à cet effet que les motifs de la retraite peuvent être multiples.

Au niveau de la CBCA déjà la majorité des pasteurs soit 35 pasteurs sur 39 qui ont participé à cette étude (89,7 % de répondants) affirme que les retraités de cette communauté l'ont été parce qu'ils ont atteint l'âge légal prévu par le règlement d'ordre intérieur. C'est-à-dire qu'aucun autre motif n'a amené les pasteurs de la CBCA à la retraite.

Pour mieux comprendre ce niveau d'analyse de préparation à la retraite, rappelons la classification des raisons de partir à la retraite par de Beehr, 1986 ; Sharpley & Layton, 1998 ; (cité par Vaillancourt 2002, p. 30). Ces auteurs disent que les raisons peuvent être classées en plusieurs catégories : positives et négatives, volontaires et involontaires. Cette dernière classification s'avère très intéressante puisqu'elle réfère à la place que l'individu accorde à ses propres motivations et à celles des autres dans la prise de cette importante décision. Ils concluent que les individus qui se retirent volontairement sont moins anxieux, déprimés ou stressés que ceux qui le font pour des raisons hors de leur contrôle. Ainsi, les hommes qui prennent une retraite imprévue ou involontaire vivraient davantage de stress à la retraite. C'est cette situation qui se vit dans la CBCA où l'âge légal est la raison d'aller en retraite. Ce motif qui est hors contrôle des pasteurs de la CBCA nous pousse à dire qu'il est involontaire et donc susceptible de développer le stress chez les pasteurs de la CBCA.

14

Par ailleurs, la gestion de la période de transition à la retraite par la CBCA est un autre niveau d'analyse des facteurs stressants. Nous y avons accordé une attention lors de cette enquête avec 39 pasteurs de la ville de Goma et ses environs. Il a été constaté que 33 pasteurs soit 84,6 % de répondants affirment qu'avant la mise en retraite, la CBCA n'a aucune politique établie pour gérer la période transitoire à la retraite de ses pasteurs. Ces sujets enquêtés ont déclaré que la CBCA annonce une seule fois l'année de retraite du candidat sans aucune autre action y relative.

À ce propos Vaillancourt (p. 30) poursuit en disant que la gestion de la période de transition à la retraite est un facteur très fortement associé à une meilleure adaptation à la retraite et à moins de détresse

psychologique. Les individus qui se préparent au passage à la retraite par des programmes de formation organisée par leurs employeurs, le changement des habitudes de vie acquises à l'âge adulte et d'autres éléments tels que penser à la retraite et en discuter avec le conjoint ou des collègues, ont des attitudes plus favorables envers la retraite, une meilleure idée de leurs besoins et ressentent moins de nostalgie face à leur ancien emploi. Eu égard à ce qui précède, il est tout à fait normal que l'on puisse assister à une inadaptation des pasteurs retraités faute à l'impréparation qui ne peut être seulement psychologique, mais aussi, matérielle et financière.

Bien que le kit d'indemnisation de pasteurs pour la retraite ne soit pas satisfaisant tel que nous l'avons constaté auprès des sujets qui ont participé à cette étude lorsqu'ils ont déclaré que la CBCA ne prévoit que les rôles et une subvention financière irrégulière à réorganiser trimestriellement pour ses pasteurs en retraite, une bonne préparation et la gestion de la période de transition à la retraite suffiraient pour pallier aux conséquences néfastes liées à l'insuffisance constatée dans la politique d'indemnisation de retraités de la CBCA.

Ceci veut tout simplement dire que les pasteurs en fonction devraient déjà développer de stratégies capables de couvrir les autres besoins que la politique d'indemnisation de retraité n'a pas prévu s'ils ont été initiés à cet exercice avant leurs jours de retraite. Malheureusement, lors des entretiens avec les sujets qui ont participé à cette étude, il s'est révélé que certains pasteurs, après avoir reçu les rôles, ne savent pas les rendre utiles par manque de parcelle et autres nécessités pour la construction de leur résidence de retraite étant donné qu'ils ont vécu dans des maisons pastorales oubliant qu'un jour, ils seront appelés à les abandonner. C'est ainsi qu'ils se confient à leurs fils et membres de la famille pour répondre à leurs besoins matériels et parfois financiers avant de recevoir la subvention prévue trimestriellement par la CBCA et qui est malheureusement très sous-estimées, car, incapable de couvrir les besoins primaires de survie de la famille du pasteur retraité.

15

Cette situation constitue un stress permanent (chronique) chez les pasteurs pour lequel, l'utilisation du modèle du stress et de l'adaptation de Lazarus et Folkman (1984, p. 34) semble appropriée pour comprendre le processus en cause. Selon ce modèle, l'individu ressent du stress lorsqu'il perçoit que les exigences de son environnement excèdent ses ressources et compromettent son bien-être. Le changement de vie de ces pasteurs est plein d'exigences environnementales (quitter la maison pastorale, commencer à participer au culte comme les fidèles et non plus comme responsable de la paroisse, manque de salaires et des avantages liés à la fonction de pasteur ; etc.) qui surpassent leurs ressources. Ce sont ces genres de stress que connaissent ces hommes de Dieu.

Ces auteurs poursuivent que l'évaluation cognitive des stressors constitue un médiateur important dans la relation entre la demande environnementale et la réponse de la personne. L'évaluation primaire se rapporte à la signification accordée au stressor ou à l'importance de la situation pour le bien-être de

l'individu. Pour revenir au contexte de la CBCA, les situations stressantes sont comprises comme une ingratitude et une souffrance que la communauté inflige aux pasteurs après leur carrière pastorale. Nous pouvons le constater à partir des réponses en rapport avec la perception de la retraite au niveau de la CBCA fournies par les sujets enquêtés. Cette perception négative influe sur le bien-être de ces pasteurs lorsqu'ils commencent la période de transition et beaucoup plus pendant la retraite.

Dans le processus d'évaluation secondaire, Lazarus et Folkman affirment que l'individu juge les stratégies d'adaptation disponibles pour composer avec la situation. Malheureusement, les pasteurs de la CBCA ne sont initiés à aucune stratégie pour faire face aux demandes de l'environnement lors de leur retraite. Ces derniers ne savent pas composer avec leurs nouvelles conditions de vie et par conséquent, ils en souffrent jusqu'à la mort précoce faute de l'impréparation. Par contre, si la CBCA avait préétabli et initié des stratégies d'adaptation à la retraite, le pasteur concerné mettrait en place ces stratégies pour faire face aux situations stressantes avant et pendant la retraite. Ces moyens constitueraient pour le candidat, des efforts cognitifs et comportementaux et leurs mis en action contribueraient à son adaptation à la retraite.

## 5. CONCLUSION

Le présent travail est une investigation sur le stress et l'adaptation à la retraite des pasteurs de la CBCA ville de Goma et ses environs. Cette recherche vient d'un constat selon laquelle, les pasteurs de la CBCA se retrouvent accélérer leur espérance de vie lorsque la retraite leur a été annoncée d'une part et quand ils commencent leur période de retraite d'autre part. La retraite étant une transition majeure pour la plupart des travailleurs âgés y compris les pasteurs de la CBCA, mérite une attention particulière puisque, quitter son emploi principal amène des changements au niveau financier, social et émotionnel. Ces changements sont constitués de beaucoup de stress susceptibles de détériorer la santé des pasteurs et par conséquent favoriser l'inadaptation de ces derniers à cette étape de la vie.

16

C'est pourquoi cette étude veut identifier les facteurs stressants susceptibles de détériorer la santé des pasteurs de la CBCA et ainsi impacter sur l'adaptation à la retraite.

Pour y arriver, une réponse provisoire a été proposée à guise d'hypothèse à confirmer ou infirmer après le travail de terrain dont la méthode descriptive appuyée par les techniques de questionnaire et d'entretien a facilité l'élaboration et la récolte de données nécessaires à cette étude. Il s'agit de facteurs tels que l'impréparation, la perception négative de la retraite et de retraité au niveau de la CBCA et l'insécurité financière pour les pasteurs déjà en retraite qui détérioreraient la santé des pasteurs de la CBCA et par conséquent leur adaptation à la retraite.

Ces facteurs ont été vérifiés auprès d'une population d'étude constituée des pasteurs de la CBCA ville de Goma et ses environs choisis occasionnellement lors des séances de préparation des candidats aux baptêmes dans différents pools prévus à cet effet. C'est ainsi que 39 pasteurs dont l'âge varie entre 18 et plus de 65 ans ont répondu d'une part à un questionnaire composé de 9 questions exploitant 3 thèmes hormis l'identification du répondant. Il s'agit de : la préparation à la retraite ; la prise en charge matérielle et financière des pasteurs pendant la retraite ; la perception de la retraite et de retraités par les pasteurs de la CBCA. Des entretiens libres ont complété les informations issues de ce questionnaire.

À l'issue de ce travail de terrain, les résultats suivants ont été atteints :

La majorité des pasteurs y compris les jeunes adultes dont l'âge varie entre 18 et 30 ans et ayant participé à cette étude, ont avoué que les pasteurs qui ont bénéficié de la retraite au niveau de la CBCA, l'ont été parce qu'ils ont atteint l'âge légal prévu par le règlement d'ordre intérieur de cette communauté ecclésiastique. Ce motif qui est hors contrôle des pasteurs de la CBCA laisse à croire qu'il est involontaire et donc susceptible de développer le stress chez les pasteurs de la CBCA.

Par ailleurs, aucune politique n'est établie pour gérer la période transitoire à la retraite des pasteurs de la CBCA. À ce sujet, les jeunes pasteurs aussi bien que les autres pasteurs proches de l'âge de retraite ont déclaré que la CBCA annonce une seule fois l'année de retraite du candidat sans aucune autre action y relative.

**17**

De ce constat, il est tout à fait normal que l'on puisse conclure à ce niveau qu'il n'existe aucun mécanisme de préparation à la retraite établie par la CBCA.

En outre, la CBCA ne prévoit que les rôles et une subvention financière irrégulière à réorganiser trimestriellement pour ses pasteurs en retraite. Ceci se révèle comme une insatisfaction des pasteurs vis-à-vis de la lourde tâche qu'ils ont endurée pendant leur carrière pastorale. C'est ainsi qu'ils déclarent que seuls les enfants et membres de famille s'occupent de la prise en charge de leurs pasteurs déjà en retraite. Ils se confient à leurs fils/filles et membres de la famille pour répondre à leurs besoins matériels et parfois financiers avant de recevoir la subvention prévue trimestriellement par la CBCA et qui est malheureusement très sous-estimées, car, incapable de couvrir les besoins primaires de survie de la famille du pasteur retraité. Cette situation démontre à suffisance l'insécurité financière que connaissent les pasteurs déjà en retraite et qui influe sur la santé des pasteurs de la CBCA et par conséquent leur adaptation à la retraite.

Enfin, les pasteurs qui ont participé à cette étude ont une perception négative de la retraite. Ils perçoivent en majorité la retraite comme un temps de souffrance et de peine et parfois d'ingratitude de la part de la CBCA. Pour la plupart de ces répondants, les situations stressantes sont comprises comme une ingratitude et une souffrance que la communauté inflige aux pasteurs après leur carrière. Cela peut

être constaté à partir des réponses en rapport avec la perception de la retraite au niveau de la CBCA fournie par les jeunes et les vieux pasteurs qui ont participé à cette étude. Cette perception négative influe sur le bien-être de ces pasteurs lorsqu'ils commencent la période de transition et beaucoup plus pendant la retraite.

Eu égard à ces résultats, nous affirmons notre hypothèse selon laquelle l'impréparation, la perception négative de la retraite et de retraité au niveau de la CBCA et l'insécurité financière pour les pasteurs déjà en retraite seraient des facteurs stressants susceptibles de détériorer la santé des pasteurs de la CBCA et par conséquent leur adaptation à la retraite.

Les personnes interrogées ont conscience que les anciens peuvent constituer la « bibliothèque vivante » de la CBCA, et qu'ils peuvent donc prétendre être reconnus à ce titre lorsqu'ils parviennent à l'âge de la retraite. Cet aspect valorisant se conflictualise avec d'autres éléments liés aux pertes physiques, psychiques et sociales liées à cette période de vie.

La renégociation des relations avec le conjoint et avec les enfants doit prendre en compte ces éléments contradictoires pour tenter de leur donner une forme satisfaisante pour tous. Il nous paraît donc important de considérer cette phase comme une nouvelle période spécifique qui mérite une attention particulière. C'est à ce prix que les capacités adaptatives de chacun pourront être mobilisées de façon fructueuse et dynamique.

18

C'est pourquoi nous recommandons à la CBCA de prendre en considération les facteurs stressants identifiés dans cette étude lors de la planification de retraites afin d'éviter leurs incidences sur la santé de ses pasteurs. Concrètement, les pasteurs ayant participé à cette étude ont défini chacun des stratégies de préparation et gestion de la retraite à recommander aux dirigeants de la CBCA dans le cadre de l'amélioration des conditions de vie des retraités.

- Organiser des séminaires en rapport avec la retraite et discuter de la gestion de cette période avec les candidats concernés ;
- Considérer l'âge de retraite comme un âge moyen pour lequel, on peut aussi apprécier au cas par cas, l'état de santé et les conditions physiques du candidat avant d'opter pour sa retraite effective.
- Concevoir des projets durables capables d'intégrer un salaire mensuel suffisant pour les retraités ;
- Intégrer la charge des pasteurs retraités dans le budget annuel du fonctionnement de la CBCA afin de rendre leur prime mensuellement régulière ;
- Initier une contribution de 1 % de recettes de chaque projet de la CBCA afin de constituer un budget annuel réaliste en faveur des retraités.

- Initier un système des salaires fixes répondant au minimum vital des pasteurs actifs et laisser la dîme assurer la survie des retraités ;
- Construire un logement pour tous les retraités chacun dans son poste ecclésiastique de retraite (camps de retraité) et assurer leurs besoins primaires de survie.

## 6. BIBLIOGRAPHIE

Alaphilippe D. (1995), La représentation du contrôle chez les personnes âgées. *Bulletin de psychologie*, n° 48 : p. 549-53.

Antoine P. (2009), Vieillir en Afrique, *Idées économiques et sociales*, 2009/3 (n° 157), p. 34-37.

Atchley, R. C. (1985). *Social forces and aging: An introduction to social gerontology* (4<sup>e</sup> éd.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company Inc.

Beriton A. et al. (2000), *Statistique pour Psychologue*, éd. Dalloz, Paris.

Berthé A. (2013), Les personnes âgées en Afrique subsaharienne : une population vulnérable, trop souvent négligée dans les politiques publiques, *Santé publique*, 2013/3 (Vol. 25), p. 367-371.

Bikouta F. et al. (2015), Comment les jeunes Congolais considèrent leurs personnes âgées, *Gériatrie et Psychologie Neuropsychiatrie du Vieillissement*, Volume 13, numéro 4.

Gagné P. et al., (2004), Rapport du Comité d'experts sur l'organisation des soins en santé mentale : Accessibilité aux soins et services —  
[https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2004/04\\_comite\\_experts\\_jeunesse.pdf](https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2004/04_comite_experts_jeunesse.pdf)

Guillemard, A. M. (1977). La préparation à la retraite : Surmonter une crise ou normer les conduites ? *Gérontologie*.

Moliner P. et al. (2008), Trois approches psychosociales du vieillissement. Identité, catégorisations et représentations sociales, *Psychol NeuroPsychiatr Vieil*; 6 (4) : 245-57.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.

Jennifer McCarthy (2004), *Changement de mode de vie : la retraite. Programme d'aide à la famille*, <http://www.umoncton.ca/umcm-humaines/files/humaines/wf/wf/pdf/bulletin36.pdf>

OMS (2005), Politiques et plans relatifs à la santé mentale de l'enfant et de l'adolescent, Genève, OMS.

Parot F. et Donon R. (1991), *Dictionnaire de recherche scientifique*, éd. PUF, Paris.

Vaillancourt S. (2002), *Étude longitudinale du stress psychologique et physiologique lors de la transition à la retraite chez un groupe d'hommes*, Mémoire de maîtrise en Psychologie de l'Université du Québec Chicoutimi.

Villani, P. J., & Roberto, K. A. (1997). Retirement decision-making: Gender issues and policy implications. *Journal of Women & Aging*.