Le travail humain, 85(4), 289-313. DOI 10.3917/th.854.0289

RECHERCHES EMPIRIQUES
Titre court : DISCRIMINATION LIÉE À L'AGE ET BURNOUT

TITRE LONG : DISCRIMINATION LIÉE À L'AGE ET BURNOUT : DES EFFETS DIFFÉRENCIÉS SELON L'AGE À TRAVERS LA PERSPECTIVE TEMPORELLE FUTURE PROFESSIONNELLE

PAR DONATIENNE DESMETTE[•] ET PATRIZIA VILLOTTI[••]

SUMMARY

AGE DISCRIMINATION AND BURNOUT: AGE-DIFFERENTIATED EFFECTS THROUGH OCCUPATIONAL FUTURE TIME PERSPECTIVE

Addressing age discrimination is at the heart of active aging policies that aim to protect workers' physical and mental health throughout their careers in order to extend working lives (Zacher et al., 2018). Indeed, it appears that age discrimination is a risk factor that can lead to burnout (Volpone & Avery, 2013). Burnout represents the main indicator of lack of professional well-being in contemporary Western societies. Some studies highlight that older workers' well-being is particularly vulnerable to age discrimination (Von Hippel et al., 2019). However, few studies have focused on examining the processes that explain the effects of age discrimination on burnout. In light of resource conservation theory (Hobfoll, 2001) and socioemotional selectivity theory (Carstensen et al., 1999), this study analyses the effects of age discrimination on burnout through the future time perspective at work, depending on workers' age.

A cross-sectional study using an online questionnaire was carried out on 231 workers of all ages. The results confirm the hypothesis that age discrimination is positively associated with burnout and that the relationship is stronger for older workers through a reduction in future work time perspective. It also appears that

[•] Institut de recherche en sciences psychologiques, Place du Cardinal Mercier, 10 L3.05.01., 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique. donatienne.desmette@uclouvain.be (auteur correspondant)
[••] Département d'éducation et pédagogie, Université du Québec à Montréal, 1205 rue Saint-Denis, H2X 3R9 Montréal, Québec, Canada. villotti.patrizia@uqam.ca

middle-aged workers are also affected by age discrimination via the reduction of their future time perspective, raising the question of the effects of the identity threat linked to the stigmatized future belonging. Moreover, these results add to recent studies using the Burnout Assessment Tool (BAT, Schaufeli et al., 2020) as a tool for measuring burnout.

Ultimately, this study helps to shed light on future time perspective at work (and in particular the focus on opportunities) as a personal resource whose deprivation is likely to lead to burnout in older workers. Recommendations are proposed for combating age discrimination and preventing burnout.

KEYWORDS: Age discrimination, burnout, age, occupational future time perspective, BAT, older workers

RÉSUMÉ

La discrimination liée à l'âge est un facteur de risque susceptible de conduire au burnout, en particulier chez les travailleurs âgés (Volpone & Avery, 2013). Cependant, peu d'études se sont attachées à examiner les processus explicatifs des effets de la discrimination liée à l'âge sur le burnout. Cette recherche analyse les effets de la discrimination liée à l'âge sur le burnout à travers la perspective temporelle future au travail (Zacher & Frese, 2009), selon l'âge des travailleurs.

Une étude cross-sectionnelle par questionnaire en ligne a été menée auprès de 231 travailleurs tout venants. Les résultats mettent en évidence que la discrimination liée à l'âge est positivement associée au burnout chez les travailleurs âgés mais pas chez les travailleurs jeunes, à travers la réduction de leur perspective temporelle future professionnelle. Il apparaît en outre que les travailleurs d'âge médian sont également affectés par la discrimination liée à l'âge via la réduction de leur perspective temporelle future, posant la question des effets de la menace identitaire liée à l'appartenance future stigmatisée. Enfin, les résultats contribuent aux études récentes utilisant le Burnout Assement Tool (BAT, Schaufeli et al., 2020) comme outil de mesure du burnout. Des pistes de recommandation sont proposées pour lutter contre la discrimination liée à l'âge et prévenir le burnout.

MOTS-CLÉS : Discrimination liée à l'âge, burnout, âge, perspective temporelle future au travail, BAT, travailleurs âgés

I. INTRODUCTION

Face à l'allongement de l'espérance de vie et à la nécessité de relever l'âge de la retraite pour maintenir la solvabilité des systèmes de pension, le terme "vieillissement actif" a largement remplacé celui de "retraite anticipée" dans les politiques d'emploi promues par les organisations telles que l'Organisation Mondiale de la Santé et la Commission européenne (Truxillo, Finkelstein et al., 2015 ; Zacher et al., 2018). Considérer la fin de carrière sous l'angle du vieillissement actif inclut de combattre les stéréotypes et la discrimination liés à l'âge sur le marché du travail afin de soutenir la

santé et la qualité de vie tout au long de la carrière (Zacher et al., 2018) notamment parce que la discrimination liée à l'âge est un facteur de risque susceptible de conduire au burnout (Iecovitch & Avivi, 2017 ; Volpone & Avery, 2013). Cependant, les études qui examinent les relations entre le vécu de la discrimination et le bien-être en fonction de l'âge du travailleur sont rares (Iecovich & Avivi, 2017; Taylor et al., 2013), les mécanismes explicatifs de ces effets restant en outre fort peu explorés (Volpone & Avery, 2013).

Dans cette perspective, cette étude vise à analyser les effets de la discrimination sur le burnout en fonction du groupe d'âge en examinant le rôle d'un mécanisme médiateur susceptible d'expliquer les effets de l'âge, à savoir la perspective temporelle future au travail (Zacher, 2013). Nous basant sur la théorie de la conservation des ressources (COR, Hobfoll, 2001) et la théorie de la sélectivité socioémotionnelle (SSE, Carstensen et al., 1999; Lang & Carstensen, 2002), nous examinerons comment la discrimination liée à l'âge prive l'individu de ressources dont l'importance croît avec l'âge, ce qui affecte de manière spécifique la perspective future temporelle au travail des travailleurs plus âgés et par conséquent leur bien-être.

II. CADRE THEORIQUE

II.1 LE BURNOUT

Dans les environnements de travail modernes, le principal indicateur d'un bien-être faible ou absent est le burnout, qui est un risque professionnel récemment inclus dans la 11ème révision de la Classification internationale des maladies sous le code QD85 (ICD-11, en vigueur depuis le 1er janvier 2022). Le burnout n'est pas un état pathologique ou une maladie, mais un syndrome qui résulte d'un stress professionnel prolongé dans une situation chronique de déséquilibre entre les exigences et les ressources du travail (OMS, 2019 ; Schaufeli & Buunk, 1996). Dans la ligne de Maslach & Jackson (1981), le burnout a largement été conceptualisé et opérationnalisé comme conjuguant un état d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de réduction du sentiment d'accomplissement personnel (Maslach Burnout Inventory, MBI, Maslach & Jackson, 1981). L'épuisement émotionnel exprime l'incapacité émotionnelle, physique et mentale de l'individu à faire face aux demandes de son environnement car il a atteint les limites de l'effort qu'il peut investir dans sa tâche professionnelle. La dépersonnalisation est une réponse impersonnelle, négative, aux demandes des bénéficiaires d'un service ; pour les métiers non liés au soin ou au service, on parlera de cynisme dans les attitudes à l'égard du travail et de l'organisation. Enfin, la réduction de l'accomplissement personnel réfère à l'atteinte à l'image et à la définition de soi en tant que travailleur compétent (Lheureux et al., 2017 ; Maslach et al., 1996).

Bien que le MBI (Maslach & Jackson, 1981) se soit largement imposé comme outil de référence tant dans la littérature scientifique que parmi les praticiens (Iweins, 2020 ; Lheureux et al., 2017 ; Maslach et al., 2009), des mesures alternatives ont vu le jour afin de répondre à certaines limites de l'outil. Notamment, le Oldenburg Burnout

Inventory (OLBI, Demerouti et al., 2001) opérationnalise le burnout comme bi-dimensionnel (épuisement et cynisme), l'accomplissement personnel pouvant être remis en question comme dimension constitutive du burnout (Lheureux et al., 2017 ; Schaufeli & Taris, 2005). Développé plus récemment, le Burnout Assessment Tool (BAT, Schaufeli et al., 2020) intègre en outre la nécessité de mieux prendre en compte d'autres dysfonctionnements liés au burnout, comme les troubles cognitifs, et de mieux distinguer la composante émotionnelle de l'épuisement. Sur cette base, Schaufeli et al. (2020) définissent le burnout comme un état d'épuisement lié au travail qui se caractérise par (a) une fatigue extrême, (b) une capacité réduite à réguler les processus émotionnels, (c) une capacité de traitement cognitif déficitaire et (d) une distanciation mentale. Ces quatre sous-dimensions sont constitutives de la dimension centrale et spécifique du burnout. Le score unique de la dimension principale peut être utilisé comme un indicateur du *syndrome* du burnout, les sous-dimensions étant quant à elles indicatives des différents symptômes de celui-ci (Schaufeli et al., 2020). On notera que le BAT prend également en compte des symptômes non spécifiques, qui constituent la dimension secondaire du syndrome. Ils incluent des plaintes psychologiques et psychosomatiques non spécifiques, ainsi qu'une humeur dépressive, cette dernière n'étant toutefois pas incluse dans le BAT. Bien qu'il soit encore, comparativement au MBI notamment, peu utilisé, des études récentes attestent de sa validité dans différents contextes (Angelini et al., 2021; de Beer et al., 2020; Oprea et al., 2021 ; Spagnoli et al., 2021).

La recherche a mis en évidence une large gamme de caractéristiques du travail associées au burnout. La charge mentale et physique de travail, les demandes émotionnelles et les aspects relationnels, les conflits de rôle comme le conflit travail-famille, les conflits de valeurs ainsi que l'injustice organisationnelle sont des demandes du travail susceptibles de conduire au burnout alors que le contrôle, le soutien et la reconnaissance du supérieur et de l'organisation, ainsi que les opportunités de développement de la carrière constituent autant de ressources qui prémunissent contre celui-ci (Alarcon, 2011; Chênevert et al., 2013; Crawford et al., 2010; Dall'Ora et al., 2020 ; Iweins, 2020). Selon la théorie COR (Hobfoll, 2001), le déficit de ressources joue un rôle prépondérant dans la survenue du stress, les individus cherchant à obtenir, conserver et protéger leurs ressources. La théorie COR spécifie en outre deux principes fondamentaux qui régissent la régulation des ressources : d'une part la perte de ressources a un poids plus important que le gain des ressources, et d'autre part les individus doivent investir des ressources pour se protéger ou gagner des ressources, ou se prémunir de leur perte. Dans ce cadre, le burnout peut être compris comme la conséquence d'un investissement élevé de ressources pour répondre à une menace situationnelle, la perte de ces ressources n'étant pas compensée par le gain de nouvelles ressources. L'effet serait particulièrement marqué pour les individus dont les ressources sont plus restreintes au départ, et qui sont donc moins susceptibles de reconstituer leur capital de ressources (Hobfoll, 2001 ; Hobfoll et al., 2018).

Étant associé au déclin de certaines ressources qui favorisent la récupération, en particulier sur le plan physique (Jex et al., 2007 ; Maertens et al., 2012 ; Truxillo et al., 2015b), le vieillissement pourrait constituer un facteur de risque pour le bien-être. Il

apparaît toutefois que l'âge est plutôt un facteur favorable sur le plan du bien-être au travail, par exemple sur le plan de la satisfaction au travail et de l'implication organisationnelle (Adams et al., 2015 ; Ng & Feldman, 2010). De même, les travailleurs âgés semblent moins en burnout que les travailleurs plus jeunes (Antoniou et al., 2006 ; Galnis et al., 2021 ; Ng & Feldman, 2010 ; Salmela-Aro & Upadyaya, 2018; Volpone & Avery, 2013). L'expérience acquise dans des situations de travail variées, qui permet de mieux faire face aux situations stressantes en adaptant ses objectifs et ses modes opératoires (Jex et al., 2007 ; Volkoff & Degoulet, 2019), ainsi que les stratégies de régulation émotionnelles qui conduisent à privilégier les affects positifs (Charles, 2010 ; Scheibe et Zacher, 2013), sont autant de mécanismes favorables aux travailleurs âgés.

L'examen des relations entre l'âge et différents indicateurs de bien-être indique toutefois que celles-ci sont modestes, les résultats des études étant hétérogènes (Adams et al., 2015 ; Ng & Feldman, 2010). En effet, le seul critère d'âge chronologique s'avère un critère insuffisant pour rendre compte du phénomène du vieillissement, y compris dans la sphère professionnelle (Kooij et al., 2008 ; Sterns & Miklos, 1995). D'une part, le vieillissement n'est pas un processus homogène, mais est au contraire associé à une grande diversité de manifestations, tant sur le plan intra-individuel, tous les aspects du fonctionnement humain ne se modifiant pas de la même manière, que sur le plan interindividuel, la rapidité et l'ampleur des changements affectant les individus de manière inégale. D'autre part, l'hétérogénéité des conduites est renforcée par l'influence accrue du contexte au cours des ans, selon que celui-ci mobilise les capacités déficitaires ou permet la mise en œuvre de stratégies adaptatives (Baltes & Baltes, 1990 ; Hess, 2005 ; Volkoff & Degoulet, 2019 ; Zacher & Yang, 2016). Le bien-être des travailleurs âgés serait ainsi plus affecté par les emplois à forte composante physique (Jex et al., 2007 ; Maertens et al., 2012) que par les emplois de nature plus émotionnelle (Scheibe & Zacher, 2013 ; Maertens et al., 2012), sauf lorsque la charge émotionnelle est excessive (Charles, 2010 ; Scheibe & Zacher, 2013). Le contrôle sur la tâche serait quant à lui un élément particulièrement important pour soutenir la capacité à travailler des plus âgés (Weigl et al., 2013). En ce qui concerne plus spécifiquement le burnout, les données sont à ce jour limitées, et les recherches restent nécessaires pour mieux comprendre les caractéristiques du travail qui constituent des facteurs de risque et de protection pour le burnout, selon l'âge du travailleur (Mazzetti et al., 2020 ; Salmela-Aro & Upadyaya, 2018 ; Truxillo et al., 2015a).

II.2 LA DISCRIMINATION LIÉE À L'AGE COMME EXIGENCE DU TRAVAIL

La discrimination liée à l'âge réfère aux jugements, comportements et pratiques qui résultent en un traitement inapproprié des personnes et contraire aux lois sur la base de leur âge (Rothermund et al., 2021). Les adultes jeunes comme les adultes âgés sont susceptibles d'être victimes de discrimination en raison de leur âge, dans la société comme au sein du monde du travail (Finkelstein et al., 2013 ; Garstka et al., 2004 ; Snape & Redman, 2003). Cependant, les travailleurs âgés sont plus susceptibles de subir les effets de la discrimination liée à l'âge que les travailleurs plus jeunes parce

qu'ils y sont plus exposés en raison de l'âgisme ambiant (c'est-à-dire le fait de stéréotyper négativement et de discriminer systématiquement les individus parce qu'ils sont âgés, Butler, 1969, ou perçus comme tels, Bytheway, 2005) et parce que le vieillissement peut induire une sensibilité accrue aux effets de la perception de discrimination liée à l'âge (Barber & Tan, 2018 ; Taylor et al., 2013 ; Von Hippel et al., 2019).

En effet, s'ils sont souvent perçus comme plus fiables et soucieux de l'intérêt de leur organisation, les travailleurs âgés (c'est-à-dire les travailleurs de plus de 50 ans, Finkelstein et al., 2013 ; OCDE, 2006) sont surtout considérés comme moins ouverts aux processus d'apprentissage, plus résistants au changement, moins motivés, moins performants et en moins bonne santé que leurs collègues plus jeunes (Bal et al., 2011 ; Ng & Feldman, 2012 ; Posthuma & Campion, 2009). Des normes d'âge étant associées à certains emplois (Cleveland & Shore, 1992 ; Lawrence, 1988), les stéréotypes négatifs à l'égard des travailleurs âgés sont plus susceptibles d'être activés lorsque la fonction ne correspond pas à l'âge perçu comme approprié (Perry & Finkelstein, 1999). Cette stigmatisation insidieuse et persistante des plus âgés (Cuddy et al., 2005) conduit d'une part à une plus forte discrimination subie en termes de perte d'opportunités professionnelles (Gordon & Arvey, 2004 ; Posthuma & Campion, 2009 ; Truxillo et al., 2015), les travailleurs âgés étant moins engagés et recevant moins de propositions de promotion et de développements de carrière que les travailleurs plus jeunes (Armstrong-Stassen & Templer, 2012 ; Rupp et al., 2006). D'autre part, la discrimination perçue par les travailleurs âgés eux-mêmes peut constituer une entrave forte à leur motivation et/ou à leur bien-être au travail (Lagacé et al., 2010 ; Yeung et al., 2021). Dans cette étude, nous nous intéressons spécifiquement aux perceptions d'avoir été discriminé en raison de son âge au travail (Marchiando et al., 2016) et à leurs effets.

À l'autre extrémité de l'empan d'âge, les travailleurs jeunes (c'est-à-dire les travailleurs de 18 à 30 ans, Finkelstein et al., 2013) n'échappent pas non plus aux stéréotypes négatifs et à la discrimination (Kunze et al., 2011 ; Marchiondo et al., 2016 ; Redman & Snape, 2006) : ils sont en effet perçus comme moins fiables, peu stables sur le plan émotionnel et inexpérimentés (Truxillo et al., 2012). Cependant, les travailleurs jeunes subissent globalement moins de discrimination dans l'emploi que les travailleurs âgés (Gordon & Arvey, 2004). Quant aux travailleurs d'âge moyen (c'est-à-dire les travailleurs âgés de 31 à 49 ans, Finkelstein et al., 2013), ils constituent la norme de référence, les stéréotypes à leur égard étant presque uniformément positifs (Finkelstein et al., 2013). Ils sont donc peu susceptibles d'être victimes de discrimination en tant que groupe (Marchiondo et al., 2016).

La discrimination liée à l'âge est un risque pour la santé mentale et physique, notamment sur le plan du burnout (Iecovitch & Avivi, 2017 ; Mazzetti et al., 2020 ; Von Hippel et al., 2013). Si les travailleurs jeunes et âgés sont concernés par la discrimination liée à l'âge (Kunze et al., 2011 ; Snape & Redman, 2003), les risques seraient toutefois accrus pour les individus âgés : certaines études montrent en effet qu'elle est associée à un moindre bien-être général (Taylor et al., 2013), à un engagement inférieur (Yeung et al., 2021) et un burnout supérieur (Volpone & Avery,

2013) chez les travailleurs âgés, ces effets n'étant pas observés chez les travailleurs jeunes. De même, le bien-être au travail des travailleurs âgés est plus faible et leur intention de prendre une retraite anticipée est supérieure lorsqu'ils sont confrontés à une situation de menace du stéréotype (c'est-à-dire activant la probabilité qu'ils aient été jugés sur la base de leur âge dans leur milieu professionnel), ce qui n'est pas le cas des travailleurs jeunes, bien que leur perception de menace soit supérieure (Von Hippel et al., 2019).

La théorie COR (Hobfoll, 2001) conduit à prédire que la discrimination liée à l'âge constitue particulièrement une menace pour les ressources que les travailleurs âgés tentent d'obtenir et de conserver, en raison non seulement des déficits fonctionnels associés au vieillissement (Baltes & Baltes, 1990), mais également des caractéristiques de la menace identitaire (Major & O'Brien, 2005). En effet, parce que les stéréotypes associés à leur groupe d'âge sont majoritairement négatifs (Posthuma & Campion, 2009) et que, contrairement aux plus jeunes qui peuvent espérer échapper à la discrimination en rejoignant un groupe socialement plus valorisé, les travailleurs âgés n'ont quant à eux aucune perspective d'amélioration sur ce plan (Bayl-Smith & Griffin, 2014; Garstka et al., 2004; Von Hippel et al., 2019). Par le phénomène de spirale des pertes (Hobfoll, 2001), la discrimination sera dès lors plus susceptible de conduire à l'érosion des ressources personnelles et in fine au burnout plutôt qu'à la croissance et au développement chez les travailleurs âgés que chez les travailleurs jeunes.

II.3 La perspective temporelle future au travail : une ressource personnelle

Selon la théorie de la sélectivité socioémotionnelle (Carstensen et al., 1999; Lang & Carstensen, 2002), la préférence pour les objectifs socioémotionnels évolue au cours du vieillissement en fonction de la modification de la perspective temporelle future, à savoir la façon dont les individus se représentent leur avenir. Les individus dont la perspective temporelle est orientée vers l'avenir sont motivés par les comportements d'apprentissage qui permettent de capitaliser pour leur développement futur, tandis que les individus dont la perspective est orientée vers le présent sont motivés par le fait de rechercher des émotions positives, le désir de trouver un sens à sa vie et la sécurité, dont les bénéfices sont immédiats.

Appliqué au monde du travail, ce construit (OFTP, Occupational Future Time Perspective) fait référence aux opportunités et au temps que les individus pensent avoir dans leur futur professionnel (Zacher & Frese, 2009), ces deux dimensions ayant par la suite été complétées par la perception de focalisation sur le temps limité (Zacher, 2013). De manière générale, les individus âgés voient leur futur, y compris professionnel, comme plus contraint en termes de possibilités et de temps. Une OFTP limitée est associée à un stress accru au travail et de la détresse psychologique (Ho & Yeung, 2016) ainsi qu'à un burnout supérieur (Henry & Desmette, 2018).

En outre, les changements dans les orientations motivationnelles s'expriment par des modifications dans les préférences pour les caractéristiques du travail et la façon dont celui-ci est réalisé (Zacher et al., 2018). Les travailleurs âgés sont notamment plus

sensibles aux aspects de régulation socioémotionnelle : ils bénéficient particulièrement d'un feedback soutenant et empathique (Wang et al., 2015), de relations chaleureuses avec leurs supérieurs (Wöhrmann et al., 2017) et leurs collègues (Gärtner & Hertel, 2017) ou encore de pratiques organisationnelles qui favorisent la générativité (Henry et al., 2015). D'autres recherches confirment que, en apportant les ressources correspondant aux besoins des travailleurs âgés, le contexte organisationnel peut contribuer à ouvrir leur OFTP et ce faisant, soutenir leur motivation et leur bien-être. Par exemple, les pratiques de ressources humaines qui soutiennent la diversité des âges renforcent l'OFTP et par conséquent l'épanouissement au travail (Oliveira, 2021) ainsi que la satisfaction au travail, l'effet étant dans ce cas plus marqué chez les travailleurs âgés (Zacher & Yang, 2016). Fasbender et al. (2020) ont quant à eux mis en évidence que la qualité du contact au sein de l'équipe contribue à l'empathie envers les collègues chez les travailleurs âgés, mais pas les travailleurs jeunes, l'effet de l'âge étant médié par l'OFTP. En d'autres termes, confirmant les prédictions de la théorie de la sélectivité socioémotionnelle, la qualité des relations sociales est une ressource émotionnelle nécessaire aux individus dont l'OFTP est limitée.

À l'inverse, le fait de percevoir que, dans son environnement professionnel, les travailleurs âgés sont négativement stéréotypés réduit l'OFTP (Bal et al., 2015 ; Manzi et al., 2019), et augmente de ce fait l'intention de retraite anticipée, quel que soit l'âge des participants (Bal et al., 2015). L'activation des stéréotypes associés aux travailleurs âgés serait dans ce cas une menace suffisante pour induire un souhait de retrait anticipé chez les travailleurs âgés, mais également chez les plus jeunes, via la perception d'une perspective temporelle réduite. Dans une série d'études, Barber & Tan (2018) ont confirmé que tant l'activation expérimentale de stéréotypes négatifs associés au vieillissement que la perception de discrimination réduisent l'OFTP. L'examen des effets spécifiques de l'âge (étude 2) met en évidence que la stigmatisation perçue réduit l'OFTP des participants plus âgés, mais pas celle des plus jeunes.

III. OBJECTIFS ET HYPOTHÈSES

S'appuyant sur la théorie COR et la théorie de la sélectivité socioémotionnelle, cette étude vise à analyser les effets de la discrimination liée à l'âge sur le burnout et à analyser les effets différenciés selon l'âge à travers l'OFTP.

III.1 HYPOTHÈSES

Hypothèse 1. La discrimination est positivement associée au burnout.

Hypothèse 2 : La relation entre la discrimination et le burnout est médiée par l'OFTP.

Hypothèse 3 : La relation entre la discrimination et le burnout à travers l'OFTP diffère selon l'âge (variable modératrice), de telle sorte que l'effet est plus marqué chez les travailleurs âgés.

IV. MÉTHODE

IV.1 PROCÉDURE ET PARTICIPANTS

L'étude a été réalisée auprès de travailleurs tout venant par le biais d'un questionnaire en ligne distribué par la technique de l'échantillon « boule de neige » et par le biais d'une entreprise. Cette entreprise avait initialement accepté de participer à la recherche mais, en raison de changements organisationnels, a préféré ne pas distribuer le questionnaire parmi ses travailleurs et l'a distribué via son propre réseau de contacts. La collecte de données a été effectuée en Belgique en janvier et février 2021. Le questionnaire a été traduit en français et en néerlandais, les deux principales langues officielles du pays.

Des 302 personnes qui ont commencé l'enquête, 231 travailleurs (76,0%) ont complété la totalité du questionnaire et ont été inclus dans l'échantillon final[1]. L'échantillon est majoritairement féminin (n = 167 ; 72,0%). En ce qui concerne le niveau d'éducation, les participants sont diplômés du supérieur court (n = 86 ; 37,2%) et du supérieur long (n = 72, 31,2%), 32,6% (n = 73) d'entre eux ayant au maximum le certificat de l'enseignement secondaire. L'âge moyen est de 42,6 ans (SD = 12,0). Parmi les participants, 47,8 % (n = 110) travaillent dans le secteur privé (par ex., commerce et horeca, industrie) et 46,5% (n = 107) dans le secteur public (par ex., administration publique, éducation). La majorité (n = 175 ; 75, 8%) travaille sous statut d'employé (les autres étant respectivement cadres 8,2 %, ouvriers 6,1% et indépendants 4,8%), à temps plein (n = 175 ; 75, 8%), et avec un contrat à durée indéterminée (n = 192, 83,1%). Le nombre de jours de télétravail moyen est de 2,14 (SD = 1,98)[2].

IV.2 MATÉRIEL

IV.2.A La discrimination liée à l'âge

La discrimination liée à l'âge a été mesurée par la version en 9 items de l'échelle de Marchiondo et al. (2016) (p.ex., *J'ai été écarté pour un rôle/une tâche en raison de mon âge)*. L'échelle a été traduite de l'anglais vers le français suivant la procédure de rétro-traduction (« back-translation ») recommandé par Brislin (1970). Les participants devaient répondre sur une échelle Likert à 7 points allant de 1 « pas du tout d'accord » à 7 « tout à fait d'accord ». L'alpha de Cronbach est de .96.

IV.2.B La perspective temporelle future professionnelle (OFTP)

L'OFTP est mesurée par l'échelle en 10 items traduite de Zacher (2013) appréhendant le focus sur les opportunités (p.ex., *Mon futur professionnel est plein de*

[1] N'ont pas été prises en compte les personnes qui ont simplement cliqué sur le lien de l'enquête et ont quitté celle-ci de manière précoce, ainsi que les personnes qui n'avaient pas le statut de travailleurs (par ex., les personnes étudiantes).

[2] L'étude a été réalisée alors que le télétravail était obligatoire en Belgique excepté pour les métiers essentiels.

possibilités), la perception de temps restant (p.ex., *Mon avenir professionnel me semble infini)* et le focus sur les limites (p.ex., *En vieillissant, je commence à considérer mon avenir professionnel comme limité*). Les participants devaient répondre sur une échelle Likert à 7 points allant de 1 « pas du tout d'accord » à 7 « tout à fait d'accord ». L'alpha de Cronbach est de .90.

IV.2.C Le burnout

Le burnout a été mesuré par la version en langue française de l'échelle en 23 items de Schaufeli et al. (2020) appréhendant les 4 dimensions principales du burnout, à savoir 8 items pour l'épuisement (p.ex., *Au travail, je me sens mentalement épuisé),* 5 items pour la distance mentale (p.ex., *Je n'arrive pas à faire preuve d'intérêt et d'enthousiasme pour mon travail*), 5 items pour la déficience cognitive (p.ex., *Au travail, j'ai du mal à rester concentré*) et 5 items pour la déficience émotionnelle (p.ex., *Au travail, j'ai du mal à maîtriser mes émotions*). Les participants devaient répondre sur une échelle Likert à 7 points allant de 1 « pas du tout d'accord » à 7 « tout à fait d'accord ». L'alpha de Cronbach est de .95.

IV.2.D L'âge

L'âge est mesuré de manière continue par la question « *Quel âge avez-vous* ? » (en années).

IV.2.E Les variables contrôle

Les participants ont indiqué leurs genre, niveau d'éducation, statut professionnel et temps de travail, ainsi que le secteur dans lequel ils exercent leur activité professionnelle. Le genre et le diplôme sont significativement associés au burnout, tandis que le secteur est associé à l'OFTP (voir Tableau 1). En conséquence, ces variables ont été introduites comme variables de contrôle dans les analyses ultérieures (Becker, 2005). Conformément aux recommandations de Becker (2005), les analyses ont été effectuées deux fois, c'est-à-dire avec et sans les variables de contrôle (c'est-à-dire le genre, le niveau d'éducation et le secteur). Les résultats étant similaires d'une analyse à l'autre, les résultats présentés ci-dessous sont basés sur les analyses sans les variables de contrôle.

V. RÉSULTATS

V.1 ANALYSES STATISTIQUES

Les données ont été analysées à l'aide du logiciel Statistical Package for Social Sciences (SPSS 21). Nous avons réalisé des analyses descriptives et des corrélations (Tableau 1), et des analyses de médiation-modérée en utilisant la macro PROCESS v3.4 (modèle 7) développé par Hayes (2013). Nous avons calculé les intervalles de confiance pour les effets indirects en utilisant une procédure de bootstrap (Hayes, 2013)

sur un échantillon probabiliste de 5 000 (Hayes, 2013) afin de créer un intervalle de confiance de 95 %. Cette méthode est considérée comme la plus valable et la plus robuste pour analyser les effets indirects (Preacher & Hayes, 2008 ; Williams & MacKinnon, 2008).

Les résultats de la macro PROCESS sont illustrés dans la Figure 1 et résumés dans les Tableaux 1 et 2. Le tableau 1 présente les moyennes, écarts-types, indices de fiabilité et corrélations entre les variables de l'étude. Le Tableau 2 présente les résultats des effets indirects conditionnels.

Tableau 1. Moyennes, écarts-types, corrélations, et indices de fiabilité (en gras) entre les variables de l'étude.

Table 1. Means, standard deviations, correlations, and reliability indices (in bold) between study variables.

	N	*Min-Max*	*M*	*SD*	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Sexe	229	-	1.73	.45	-							
2. Niveau d'éducation	231	-	3.92	1.01	-.02	-						
3. Statut professionnel	231	-	1.93	.41	-.11	.03	-					
4. Temps de travail	229	-	2.70	0.61	-.12	.02	.04	-				
5. Secteur d'activité	231	-	1.58	.60	-.05	-.04	.09	-.05	-			
6. Discrimination	231	1-7	1.87	1.17	.01	-.01	-.03	-.03	.03	***.96***		
7. OFTP	231	1-7	4.12	1.28	-.07	.08	-.12	.08	-.12	-.18**	***.90***	
8. Burnout	231	1-7	2.90	1.12	.17*	-.20**	.01	-.08	.03	.44***	-.25***	***.95***

Note. Le sexe a été codé 1 = hommes et 2 = femmes. Le niveau d'éducation a été codé 1 = certificat d'étude de base, 2 = certificat de qualification, 3 = certificat d'enseignement secondaire, 4 = bachelier, 5 = master, 6 = doctorat. Le statut professionnel a été codé 1 = contrat à durée déterminée ou temporaire, 2 = contrat à durée indéterminée ou nommé, 3 = autre, indépendant. Le temps de travail a été codé 1 = jusqu'à mi-temps, 2 = 3/4 ou 4/5 ou assimilé, 3 = temps plein. Le secteur d'activité professionnel a été codé 1 = privé, 2 = public, 3 = autre. * p < .05; ** p < .01; *** p < .001.

*Note. Gender was coded as 1 = male and 2 = female. Education level was coded 1 = basic school certificate, 2 = certificate of qualification, 3 = secondary school certificate, 4 = bachelor, 5 = master, 6 = doctorate. Employment status was coded as 1 = fixed-term or temporary contract, 2 = permanent or appointed contract, 3 = other, self-employed. Working time was coded 1 = up to half-time, 2 = 3/4 or 4/5 or similar, 3 = full-time. Occupational sector was coded 1 = private, 2 = public, 3 = other. * p < .05; ** p < .01; *** p < .001*

V.2 TEST DES HYPOTHÈSES

V.2.A Analyses des effets directs

La discrimination liée à l'âge est positivement associée au burnout (β = .39, p < .001, IC 95% = [.27 ; .49]), ce qui permet de valider l'hypothèse 1 (Figure 1).

V.2.B Analyses de médiation modérée

Les analyses réalisées démontrent un lien négatif entre 1) la discrimination liée à l'âge et l'OFTP (β = -.20, p < .001, IC 95% = [-.31 ; -.09]) et 2) entre l'OFTP et le burnout (β = -.16, p = .003, IC 95% = [-.25 ; -.05]), ce qui supporte l'hypothèse 2. On

observe également que l'âge est négativement lié à l'OFTP (β = -.06, p < .001, IC 95% = [-.07 ; -.05]) (Figure 1).

*V.2.C Effets de modération et effet indirect conditionnel (interaction âge*OFTP)*

Les résultats mettent en évidence que l'OFTP est prédite par une interaction significative entre l'âge et la discrimination liée l'âge (β = -.01, p = .002, IC 95% = [-.02 ; -.00]) (Figure 1). Pour examiner cette interaction, les effets indirects conditionnels ont été analysés dans PROCESS en évaluant l'effet de la discrimination liée à l'âge sur l'OFTP à trois niveaux d'âge : jeune (-1ET), moyen (M) et âgé (+1ET). Les résultats montrent que l'effet indirect conditionnel est significatif à un niveau moyen d'âge (β = .03, IC 95% = [.01 ; .07]) et à un niveau élevé d'âge (β = .06, IC 95% = [.01 ; .12]), confirmant partiellement l'hypothèse 3 (Tableau 2). L'indice de médiation modérée (Hayes, 2013) est significativement différent de 0 (indice = .002, SE = 0.0011, BCa95%CI = [0,0003 ; 0,0046]).

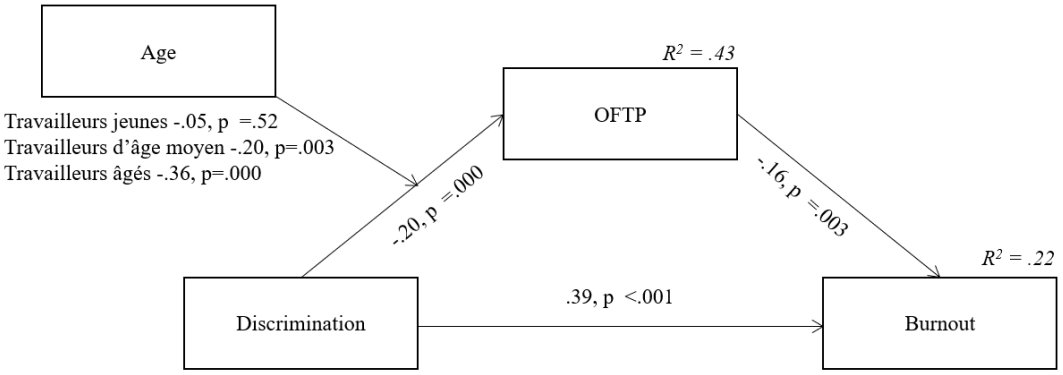


Figure 1. L'analyse du modèle de médiation modérée testé dans l'étude (modèle 7 de Hayes, 2013).
Figure 1. The analysis of the moderated mediation model tested in the study (model 7 by Hayes, 2013).

Tableau 2. Résultats de l'analyse de médiation modérée : effets conditionnels indirects de la discrimination sur le burnout aux valeurs du modérateur (âge).

Table 2. Results of the moderated mediation analysis: indirect conditional effects of discrimination on burnout at moderator values (age).

Âge	Effet indirect	Boot SE	Boot LL CI	Boot UL CI
Low	.01	.01	-.0135	.0361
Medium	.03	.02	.0062	.0711
High	.06	.03	.0115	.1206

Note. Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals: 5,000. Level of confidence for all confidence intervals: 95 per cent. SE=standard error, LL=lower level, CI=confidence interval, UL=upper level, SD=standard deviation.

Note. Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals: 5,000. Level of confidence for all confidence intervals: 95 per cent. SE=standard error, LL=lower level, CI=confidence interval, UL=upper level, SD=standard deviation.

V.3 ANALYSES COMPLÉMENTAIRES

Le syndrome du burnout étant composé de quatre sous-dimensions distinctes (Schaufeli et al., 2020), nous avons examiné les effets de la discrimination liée à l'âge sur chacune de ces dimensions. Dans cette perspective, nous avons préalablement réalisé une analyse factorielle confirmatoire afin de vérifier la distinctivité des huit sous-dimensions attendues (discrimination ; OFTP : focus sur les opportunités, temps restant, focus sur les limites ; burnout : épuisement, distance mentale, déficience cognitive, déficience émotionnelle). Nous avons ensuite testé un modèle de médiation-modérée dans lequel l'effet médiateur de chaque dimension de l'OFTP, dans la relation entre discrimination et chaque dimension du burnout, est modéré par l'âge.

V.3.A. Analyse factorielle confirmatoire

Le tableau 3 présente les résultats de l'analyse factorielle confirmatoire. Les résultats des analyses factorielles confirmatoires (AFC) ont été évalués en utilisant la statistique du χ^2, y compris sa version normalisée (Jöreskog, 1969), ainsi que divers autres indices d'ajustement (c'est-à-dire l'erreur quadratique moyenne d'approximation (RMSEA), l'indice d'ajustement non-normé (NNFI) et l'indice d'ajustement comparatif (CFI). Comme suggéré par Schweizer (2010), des valeurs de RMSEA inférieures à 0,08 sont considérées comme acceptables ; les valeurs pour le NNFI et le CFI égales ou supérieures à .90 sont considérées comme acceptables. Le modèle à 8 facteurs présente un ajustement acceptable (χ^2 = 1410.27, df = 637.00 ; RMSA = 0.07 ; NNFI = 0.88 ; CFI = .89).

Tableau 3. Résultats de l'analyse factorielle confirmatoire.
Table 3. Results of the confirmatory factor analysis.

Model	$\chi 2$	Df	$\chi 2$/df	RMSA	NNFI	CFI
8-factor model (discrimination ; FO ; RT ; FL ; EP ; DM ; DC ; DE)	1410.27	637	2.21	.07	.88	.89
5-factor model (discrimination ; FO ; RT ; FL ; burnout)	2579.68	769	3.35	.10	.75	.77
3-factor model (discrimination ; OFTP ; burnout)	2971.49	816	3.64	.11	.71	.73

Note. N=231. $\chi 2$= Chi-square Test; $\chi 2$/df = Normed Chi-square; RMSEA = Root mean square error of approximation; NNFI = Non-normed fit index; CFI = Comparative fit index; FO = focus sur les opportunités; RT = temps restant; FL = focus sur les limites; EP = épuisement; DM = distance mentale; DC = déficience cognitive; DE = déficience émotionnelle.

V3.B Analyse des effets directs

La discrimination prédit positivement l'épuisement (tous $p < .001$), la déficience cognitive (tous $p < .001$), la déficience émotionnelle (tous $p < .001$) et la distance (tous $p < .001$)[3].

*V.3.C Effets de modération et effet indirect conditionnel (interaction âge*FO)*

Les résultats mettent en évidence que le focus sur les opportunités (FO) est prédit par une interaction significative entre l'âge et la discrimination liée l'âge ($\beta = -.02$, $p < .001$, IC 95% = [-.03, -.01]).

Les effets conditionnels ont été analysés dans PROCESS en évaluant l'effet de la discrimination liée à l'âge sur FO à trois niveaux d'âge : jeune (-1ET), moyen (M) et âgé (+1ET), pour l'épuisement et la déficience émotionnelle.

Les résultats montrent que l'effet indirect de la discrimination liée à l'âge sur l'épuisement via FO est significatif à un niveau moyen d'âge ($\beta = .04$, IC 95% = [.01 ; .08]) et à un niveau élevé d'âge ($\beta = .09$, IC 95% = [.03 ; .18]). L'effet indirect de la discrimination liée à l'âge sur la déficience émotionnelle via FO est significatif à un niveau moyen d'âge ($\beta = .04$, IC 95% = [.01 ; .09]) et à un niveau élevé d'âge ($\beta = .09$, IC 95% = [.03 ; .19]).

[3] Le détail des résultats complémentaires est disponible sur demande aux auteurs.

VI. DISCUSSION

Les études sur la discrimination liée à l'âge mettent en évidence que celle-ci constitue une menace pour le bien-être des individus, en particulier lorsque ceux-ci sont âgés (Taylor et al., 2013 ; Von Hippel et al., 2019). Cette étude visait à expliquer les effets différenciés de la discrimination sur le burnout en fonction du groupe d'âge. Pour ce faire, nous avons postulé une médiation modérée selon laquelle les effets de la discrimination liée à l'âge sur le burnout s'exercent à travers l'OFTP, et ceci de manière plus marquée pour les travailleurs âgés que pour les travailleurs jeunes.

Il apparaît tout d'abord que la discrimination liée à l'âge est positivement associée au burnout : plus les travailleurs perçoivent qu'ils sont discriminés en raison de leur âge, plus le risque de burnout est élevé. Ces résultats, qui confirment la première hypothèse, illustrent le risque que constitue la discrimination liée à l'âge pour le bien-être des travailleurs. Ce faisant, ils contribuent à approfondir la littérature sur les effets de la discrimination liée à l'âge sur le burnout, les données empiriques restant jusqu'à présent assez réduites (Mazzetti et al., 2020).

Ensuite, confirmant la deuxième hypothèse, l'OFTP médie la relation entre la discrimination liée à l'âge et le burnout. L'analyse complémentaire met en évidence que la médiation est significative via le focus sur les opportunités, pour les dimensions d'épuisement et de déficience émotionnelle.

En outre, conformément à la troisième hypothèse, l'effet indirect est significatif chez les travailleurs âgés mais pas chez les travailleurs jeunes. En d'autres termes, la discrimination perçue renforce le burnout à travers une réduction de l'OFTP lorsque la perspective d'échapper au groupe stigmatisé est inexistante. De manière inattendue, les résultats montrent que malgré leur statut enviable (Finkelstein et al., 2013), les travailleurs du groupe d'âge intermédiaire sont également plus à risque de burnout lorsqu'ils se sentent discriminés en raison de leur l'âge. On peut dès lors supposer que la perméabilité intergroupe constitue pour ceux-ci une menace plutôt qu'une échappatoire, les travailleurs âgés (c'est-à-dire le groupe d'appartenance future) étant associé à une identité sociale négative. Ces résultats éclairent les mécanismes explicatifs des effets de la discrimination liée à l'âge sur le bien-être, qui restent jusqu'à présent peu explorés (Volpone & Avery, 2013).

VI.1 CONTRIBUTIONS THÉORIQUES

Notre étude conforte le modèle de la menace identitaire (Major & O'Brien, 2005) appliqué à l'âge : la perspective de ne pas pouvoir échapper au groupe stigmatisé rend la discrimination de celui-ci particulièrement menaçante pour le bien-être des plus âgés, les effets de la discrimination ne s'exerçant pas de manière significative sur ceux (c'est-à-dire les travailleurs jeunes) qui entrevoient un changement positif de statut, à savoir l'appartenance future au groupe des travailleurs d'âge médian (Bayl & Griffin, 2014)). De manière originale, ils mettent également en évidence que les adultes d'âge médian subissent les effets de la discrimination perçue d'une manière comparable aux travailleurs âgés. Il semble donc que la discrimination liée à l'âge constitue une menace

dans la vie professionnelle dès lors que l'identité dévaluée associée à l'âge soit une réalité vécue (c'est-à-dire par les travailleurs âgés) ou plus ou moins imminente (c'est-à-dire pour les travailleurs de la catégorie d'âge intermédiaire). Ces résultats sont particulièrement intéressants dans le contexte de la crise sanitaire et de ses conséquences organisationnelles, notamment en termes d'extension du télétravail, l'intensification du recours aux nouvelles technologies étant susceptible de renforcer les stéréotypes du travailleur âgé non adapté (Truxillo et al., 2020). Les recherches futures devraient dès lors s'attacher à analyser les effets de la discrimination perçue pour les différents groupes d'âge dans ce nouveau contexte. Ces résultats interpellent également les bornes d'âge à partir desquelles les individus sont perçus (et se perçoivent) comme âgés au travail. On remarquera sur ce plan que l'âge à partir duquel les effets de la discrimination perçue sont observés (42,6 ans) correspond à quelques années près au groupe ciblé par une politique d'emploi qui vise à maintenir ou à augmenter le nombre des travailleurs de plus de 45 ans en emploi en Belgique (Plan pour l'emploi des travailleurs âgés, convention collective du travail n° 104). Les recherches futures pourraient investiguer les effets du contexte, comme les politiques d'emploi ou les pratiques organisationnelles de gestion des âges, sur les perceptions associées aux catégories d'âge ainsi créées (Iweins et al., 2012).

Cette étude contribue de manière importante à la littérature sur les antécédents sociaux de la perspective temporelle future au travail (Bal et al., 2015 ; Barber & Tan, 2018 ; Manzy et al., 2016). Il apparaît en effet qu'un contexte qui prive l'individu de ressources en raison de son âge réduit sa OFTP, surtout en termes de capacité à se déployer en termes d'opportunités futures (c'est-à-dire le focus sur les opportunités). Ce faisant, notre étude conforte également les prédictions de la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 2001) en soulignant les effets délétères de la perte de ressources (c'est-à-dire la discrimination liée à l'âge) sur la capacité de l'individu à conserver, voire à développer, ses ressources personnelles (c'est-à-dire l'OFTP).

En ce qui concerne le burnout, en utilisant un outil récent de mesure du burnout, le Burnout Assessment Tool (BAT, Schaufeli et al., 2020), cette étude contribue à faire progresser les connaissances en matière de conceptualisation et d'opérationnalisation du burnout. À notre connaissance, cette étude est parmi les premières qui utilisent le BAT à faire l'objet d'une publication francophone. Elle permet de confirmer, via la CFA, les quatre sous-dimensions du BAT (Schaufeli et al., 2020), ainsi que le facteur unidimensionnel sous-jacent, l'indice de fiabilité de l'échelle globale étant excellent. Nos résultats montrent également, au-delà des effets mis en évidence sur le *syndrome* du burnout, les effets différenciés selon la dimension prise en compte. Ainsi, les résultats de la médiation modérée observés sur l'indicateur global sont répliqués avec la dimension d'épuisement et celle de déficience de la régulation émotionnelle, mais pas avec les dimensions de distance mentale et de déficience cognitive. Ces résultats soulignent l'importance croissante au fil de la carrière des ressources organisationnelles et personnelles pour réduire l'épuisement et soutenir les processus de régulation émotionnelle qui favorisent les émotions positives, ces dernières gagnant en importance au cours du vieillissement (Carstensen et al., 1999).

VI.2. Limites et perspectives

Malgré la contribution de notre étude, celle-ci présente certaines limites. Premièrement, la taille de notre échantillon peut représenter une limite. Cependant, par la technique de l'échantillonnage en « boule de neige », l'échantillon est composé de travailleurs venant d'entreprises et de secteurs variés, ce qui contribue à assurer une bonne diversité des profils, et contribue à la qualité des résultats.

Ensuite, le devis corrélationnel incite à rester prudents quant au fait de tirer des conclusions en termes de causalité. Cependant, ces résultats s'inscrivent dans la littérature de manière cohérente tant avec les cadres théoriques qui les soutiennent qu'avec des études qui ont démontré les relations de causalité de manière expérimentale, par exemple entre les stéréotypes liés à l'âge et la perspective temporelle future (Barber & Tan, 2018). Dès lors, en conservant la prudence nécessaire eu égard à cette limite, nous avons confiance dans les résultats de cette étude. Les recherches futures pourraient néanmoins confirmer la relation de causalité par le biais d'un design qui testerait expérimentalement l'hypothèse de médiation modérée. Elles pourraient créer des conditions expérimentales qui activent, par exemple par le biais d'un quiz portant sur l'âge (Barber & Tan, 2018) ou d'un texte présentant de faux résultats de recherche relatifs aux effets de l'âge sur les travailleurs (Gaillard & Desmette, 2010), les stéréotypes positifs versus négatifs associés à l'âge et analyser leurs effets sur le burnout via l'OFTP.

Enfin, les échelles de notre étude sont toutes des mesures auto-rapportées, ce qui pourrait induire un biais de variance de méthode commune. Nous avons tenté de réduire ce risque en suivant les recommandations de Podsakoff et al. (2003). Par exemple, nous avons assuré l'anonymat des participants et réduit l'appréhension de l'évaluation. Nos échelles avaient toutes une très bonne cohérence interne et ont montré une très bonne validité discriminante, ce qui exclut un effet de méthode (Conway & Lance, 2010). Néanmoins, nous reconnaissons qu'il serait intéressant que les études futures utilisent certaines mesures plus objectives. En particulier, elles pourraient inclure une mesure de discrimination objective. En effet, se focaliser sur la discrimination perçue peut conduire à sous-estimer les effets de la discrimination objective alors que celle-ci peut avoir des conséquences fortes sur le plan financier, social, et psychologique dont la personne peut ne pas avoir conscience (Rothermund et al., 2021).

VI.3. Implications pratiques

Malgré l'importance de la question du vieillissement de la main-d'oeuvre pour les organisations, les interventions qui prennent l'âge comme focale dans le champ organisationnel sont rares, et peu d'entre elles examinent les processus qui sous-tendent leurs effets (Truxillo et al., 2015a). Notre étude permet de comprendre le rôle joué par la perspective temporelle future au travail et de proposer quelques pistes d'intervention axées sur la prévention de la discrimination, dans le but de réduire le risque de burnout.

Les études menées dans le champ de l'âgisme montrent que les interventions les plus efficaces pour réduire la discrimination liée à l'âge combinent un volet éducatif et

un volet de contact intergénérationnel (Levy, 2018). Sur le plan éducatif, il s'agit de rendre les individus conscients de l'existence de la discrimination liée à l'âge, celle-ci étant encore sous-estimée (Rothermund et al., 2021) et de remettre en question les stéréotypes et normes sociales liés à l'âge en informant sur la complexité et l'hétérogénéité du processus de vieillissement (Levy, 2018). En particulier, les managers devraient être informés de leur rôle dans la gestion de la fin de carrière et de leur influence sur le fait de fournir des opportunités juste et équitables à tous les travailleurs, indépendamment de leur âge (Rupp et al., 2006). En outre, pour être efficaces, les stratégies visant à informer et à déconstruire les stéréotypes liés à l'âge doivent être combinées à des pratiques qui favorisent les interactions intergénérationnelles positives. En effet, le contact intergénérationnel permet de réduire les biais envers les travailleurs de l'autre génération (Henry et al., 2015 ; Iweins et al., 2013) et favorise l'empathie envers les collègues de son équipe (Fasbender et al., 2020). Enfin, la fin de carrière devrait être une préoccupation plus centrale des organisations. Récemment, Vuori et al. (2019) ont développé une formation à l'intention des travailleurs âgés, dans l'objectif de leur donner des outils visant à améliorer leur capacité à gérer avec succès leur fin de carrière. Les auteurs mettent en évidence que cette intervention a contribué à réduire la discrimination perçue liée à l'âge, à ouvrir la perspective temporelle de ces travailleurs et à renforcer leur engagement au travail. En d'autres termes, cette étude souligne l'importance, pour les organisations, de soutenir la perspective temporelle future au travail (Zacher, 2013) comme ressource susceptible de réduire le burnout et la nécessité, dans cette perspective, de lutter contre la discrimination des travailleurs plus âgés.

REMERCIEMENTS

Nous remercions J. Descamps pour son aide dans la collecte de données.

Nous remercions également les deux experts anonymes pour leurs suggestions constructives qui nous ont permis d'améliorer notre manuscrit.

RÉFÉRENCES

Adams, G.A., DeArmond, S., Jex, S.M., & Webster, J.R. (2013). Older workers, occupational stress and safety. In J. Field, R.J. Burke & C.L.Cooper (Eds). *The Sage Handbook of Aging, Work and Society* (pp. 266-282). Sage Publications.

Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(2), 549–562. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007

Angelini, G., Buonomo, I., Benevene, P., Consiglio, P., Romano, L., & Fiorilli, C. (2021). The burnout assessment tool (Bat): a contribution to italian validation with teachers'. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(16). https://doi.org/10.3390/su13169065

Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school

teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, *21*(7), 682–690. https://doi.org/10.1108/02683940610690213

Armstrong-Stassen, M., & Templer, A. (2012). Adapting training for older employees: The Canadian response to an aging workforce. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *24*(1), 57–67. https://doi.org/10.1108/02621710510572353

Bal, A. C., Reiss, A. E. B., Rudolph, C. W., & Baltes, B. B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: a meta-analysis. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, *66 B*(6), 687–698. https://doi.org/10.1093/geronb/gbr056

Bal, P. M., de Lange, A. H., Van der Heijden, B. I. J. M., Zacher, H., Oderkerk, F. A., & Otten, S. (2015). Young at heart, old at work? Relations between age, (meta)stereotypes, self-categorization, and retirement attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, *91*, 35–45. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.002

Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes & M. M. Baltes (Eds.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (pp. 1–34). Cambridge University Press.

Barber, S. J., & Tan, S. C. (2018). Ageism affects the future time perspective of older adults. *GeroPsych: The Journal of Gerontopsychology and Geriatric Psychiatry*, *31*(3), 115–126. https://doi.org/10.1024/1662-9647/a000189

Bayl-Smith, P. H., & Griffin, B. (2014). Age discrimination in the workplace: identifying as a late-career worker and its relationship with engagement and intended retirement age. *Journal of Applied Social Psychology*, *44*(9), 588–599. https://doi.org/10.1111/jasp.12251

Becker, T.E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: a qualitative analysis with recommendations. Organizational Research Methods, 8(3), 274-289. https://doi.org/10.1177/1094428105278021

Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, *1*(3), 185-216.

Butler, R.N. (1969). Age-ism: another form of bigotry. *The Gerontologist, 9,* 243-246.

Bytheway, B. (2005). Ageism and age categorization. *Journal of Social Issues, 61*(2), 361-374. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2005.00410.x

Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: a theory of socioemotional selectivity. *American psychologist*, *54*(3), 165-181. https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.3.165

Charles, S.T. (2010). Strength and vulnerability integration: a model of emotional well-being across adulthood. *Psychological Bulletin, 136*(6), 1068–1091. https://doi.org/10.1037/a0021232

Chênevert, D., Jourdain, G., Cole, N., & Banville, B. (2013). The role of organisational justice, burnout and commitment in the understanding of absenteeism in the Canadian healthcare sector. *Journal of health organization and management, 27*(3), 350-367. https://doi.org/10.1108/JHOM-06-2012-0116

Cleveland, J. N., & Shore, L. M. (1992). Self- and supervisory perspectives on age and work attitudes and performance. *Journal of Applied Psychology*, *77*(4), 469-484.

Conway, J. M., & Lance, C. E. (2010). What reviewers should expect from authors regarding common method bias in organizational research. *Journal of Business and Psychology, 25*(3), 325–334. https://doi:10.1007/s10869-010-9181-6

Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 834–848. https://doi.org/10.1037/a0019364

Cuddy, A. J. C., Norton, M. I., & Fiske, S. T. (2005). This old stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype. *Journal of Social Issues, 61*, 267-285. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2005.00405.x

Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., Griffiths, P., & Griffiths, P. (2020, June 5). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health*, 18(1), 1-17. https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9

de Beer, L. T., Schaufeli, W. B., De Witte, H., Hakanen, J. J., Shimazu, A., Glaser, J., Seuber, C., Bosak, J., Sinval, A., & Rudnev, M. (2020). Measurement invariance of the Burnout Assessment Tool (BAT) across seven cross-national representative samples. *International journal of environmental research and public health*, *17*(15), 5604-5618. https://doi.org/3390/ijerph17155604

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). JDR model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86,* pp. 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Fasbender, U., Burmeister, A., & Wang, M. (2020). Motivated to be socially mindful: Explaining age differences in the effect of employees' contact quality with coworkers on their coworker support. *Personnel Psychology*, *73*(3), 407–430. https://doi.org/10.1111/peps.12359

Finkelstein, L. M., Ryan, K. M., & King, E. B. (2013). What do the young (old) people think of me? Content and accuracy of age-based metastereotypes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *22*(6), 633–657. https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.673279

Gaillard, M., & Desmette, D. (2010). (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop. *Basic and Applied Social Psychology*, *32*(1), 86-98. https://doi.org/10.1080/01973530903435763

Galanis, P., Vraka, I., Fragkou, D., Bilali, A., & Kaitelidou, D. (2021). Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, (March), 1–17. https://doi.org/10.1111/jan.14839

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

Gärtner, L. U. A., & Hertel, G. (2017). Future time perspective in occupational teams: Do older workers prefer more familiar teams? *Frontiers in Psychology*, *8*(SEP), 1–13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01639

Gordon, R. A., & Arvey, R. D. (2004). Age bias in laboratory and field settings: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(3), 468-492. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02557.x

Hayes, A. F. (2013). *An introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression- based approach*. Guilford Press.

Henry, H., & Desmette, D. (2018). Work-family enrichment and well-being: the role of occupational future time perspective. *Career Development International, 23*(6/7), 542-556. https://doi.org/10.1108/CDI-02-2018-0043

Henry, H., Zacher, H., & Desmette, D. (2015). Reducing age bias and turnover intentions by enhancing intergenerational contact quality in the workplace: the role of opportunities for generativity and development. *Work, Aging and Retirement, 1*(3), 243–253. https://doi.org/10.1093/workar/wav005

Hess, T. M. (2005). Memory and aging in context. *Psychological Bulletin, 131*(3), 383-406. https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.3.383

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied psychology, 50*(3), 337-421. https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Dynamic self-regulation and multiple-goal pursuit dynamic system: a system in which the elements change over time. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*, 103–128. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-

Iecovich, E., & Avivi, M. (2017). Agism and burnout among nurses in long-term care facilities in Israel. *Aging and Mental Health, 21*(3), 327–335. https://doi.org/10.1080/13607863.2015.1102198

Iweins, C. (2020). *Détecter et prévenir le burnout. Facteurs de risques, évaluation et prévention en entreprise*. Mardaga.

Iweins, C., Desmette, D., & Yzerbyt, V. (2012). Ageism at work: What happens to older workers who benefit from preferential treatment?. *Psychologica Belgica, 52*(4), 327-349.

Iweins, C., Desmette, D., Yzerbyt, V., & Stinglhamber, F. (2013). Ageism at work: The impact of intergenerational contact and organizational multi-age perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(3), 331–346. https://doi:10.1080/1359432X.2012.748656

Jex, S. M., Wang, M., & Zarubin, A. (2007). Aging and occupational health. In K.S. Schultz & G.A. Adams (Eds), *Aging and work in the 21st century* (pp. 199-223). Taylor & Francis.

Jöreskog, K. G. (1969). A general approach to confirmatory maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika, 34*(2), 183-202.

Kooij, D., De Lange, A., Jansen, P., & Dikkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age. A conceptual review. *Journal of managerial psychology, 23*(4), 364-394. https:// doi :10.1108/02683940810869015

Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate and performance consequences—a cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior, 32*(2), 264-290. https://doi.org/10.1002/job.698

Lagacé, M., Tougas, F., Laplante, J., & Neveu, J. F. (2010). Communication âgiste au travail: Une voie vers le désengagement psychologique et la retraite des infirmières d'expérience? *Revue Internationale de Psychologie Sociale, 23*(4), 91-121.

Lang, F. R., & Carstensen, L. L. (2002). Time counts: Future time perspective, goals, and social relationships. *Psychology and Aging*, *17*(1), 125–139. https://doi.org./10.1037/0882-7974.17.1.125

Lawrence, B. S. (1988). New wrinkles in the theory of age: Demography, norms, and performance ratings. *Academy of Management Journal, 31*(2), 309-337.

Lheureux, F., Truchot, D., Borteyrou, X., & Rascle, N. (2017). The Maslach Burnout Inventory–Human Services Survey (MBI-HSS): factor structure, wording effect and psychometric qualities of known problematic items. *Le travail humain*, *80*(2), 161-186. https://doi.org/10.3917/th.802.0161

Levy, S. R. (2018). Toward reducing ageism: PEACE (Positive Education about Aging and Contact Experiences) model. *Gerontologist*, *58*(2), 226–232. https://doi.org/10.1093/geront/gnw116

Maertens, J.A., Putter, S.E., Chen, P.Y., Dhiel, M., & Huang, Y-H (2012). Physical capabilities and occupational health of older workers. In J.W. Hedge & W.C. Borman (Eds), *The Oxford Handbook of Work and Aging* (pp. 215-235). Oxford Library of Psychology.

Major, B., & O'Brien, L. T. (2005). The social psychology of stigma. *Annual Review of Psychology*, *56*, 393-421. https://doi :10.1146/annurev.psych.56.091103.070137

Manzi, C., Paderi, F., Benet-Martínez, V., & Coen, S. (2019). Age-based stereotype threat and negative outcomes in the workplace: exploring the role of identity integration. *European Journal of Social Psychology*, *49*(4), 705-716. https://doi.org/10.1002/ejsp.2533

Marchiondo, L. A., Gonzales, E., & Ran, S. (2016). Development and validation of the workplace age discrimination scale. *Journal of Business and Psychology*, *31*(4), 493–513. doi.org/10.1007/s10869-015-9425-6

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational behavior*, *2*(2), 99-113.

Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. (2009). Measuring burnout. In S. Cartwright & C.L. Cooper (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Well-Being* (pp. 86-108). Oxford Unity Press.

Mazzetti, G., Vignoli, M., Guglielmi, D., Van der Heijden, B. I. J. M., & Evers, A. T. (2020). You're not old as long as you're learning: Ageism, burnout, and development among Italian teachers. *Journal of Career Development*, 1–16. https://doi.org/10.1177/0894845320942838

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, *63*(3), 677–718. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, *65*(4), 821-858. https://doi.org/10.1002/job.754

Organisation Mondiale de la Santé (2019). *Burn-Out an "occupational phenomenon": international classification of ciseases*. World Health Organization. Available online: https://wwwwhoint/mental_health/evidence/burn-out/en/

Organisation de coopération et de développement économiques (2006). *Ageing and*

employment policies "Live longer, work longer". OCDE Publishing.
Oprea, B., Iliescu, D., & De Witte, H. (2021). Romanian short version of the Burnout Assessment Tool: psychometric properties. *Evaluation & the Health Professions*, online first 016327872110489. https://doi.org/10.1177/01632787211048924
Perry, E. L., & Finkelstein, L. M. (1999). Toward a broader view of age discrimination in employment-related decisions: a joint consideration of organizational factors and cognitive processes. *Human Resource Management Review*, *9*(1), 21-49. https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00010-8
Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of management*, *35*(1), 158-188. https://doi.org/10.1177%2F0149206308318617
Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Contemporary approaches to assessing mediation in communication research. In A. F. Hayes, M. D. Slater & L. B. Snyder (Eds.), *The Sage sourcebook of advanced data analysis methods for communication research* (pp. 13- 54). Sage Publications, Inc.
Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, *88*, 879-903. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879
Rothermund, K., Klusmann, V., & Zacher, H. (2021). Age discrimination in the context of motivation and healthy aging. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, *76*, S167–S180. https://doi.org/10.1093/geronb/gbab081
Rupp, D. E., Vodanovich, S. J., & Crede, M. (2006). Age bias in the workplace: the impact of ageism and causal attributions. *Journal of Applied Social Psychology*, *36*(6), 1337-1364. https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00062.x
Salmela-Aro, K., & Upadyaya, K. (2018). Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages. *Journal of Vocational Behavior*, *108*, 190–200. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.002
Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1996). Professional burnout. In M.J. Schabracq, J.A.M., Winnubst, & C.L. Cooper (Eds), *Handbook of work and health psychology* (pp. 311-446). John Wiley & Sons Ldt.
Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: common ground and worlds apart. *Work & Stress*, *19*(3), 256–262. https://doi.org/10.1080/02678370500385913
Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)-development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(24), 1–21. https://doi.org/10.3390/ijerph17249495
Scheibe, S., & Zacher, H. (2013). A lifespan perspective on emotion regulation, stress, and well-being in the workplace. *Research in Occupational Stress and Wellbeing*, *11*, 163-193. https://doi:10.1108/S1479-3555(2013)0000011010
Snape, E., & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, *13*(1), 78–89. https://doi/10.1111/j.1748-8583.2003.tb00085.x/full
Spagnoli, P., Buono, C., Kovalchuk, L. S., Cordasco, G., & Esposito, A. (2021).

Perfectionism and burnout during the COVID-19 Crisis: a two-wave cross-lagged study. *Frontiers in Psychology*, *11*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.631994

Sterns, H. L., & Miklos, S. M. (1995). The aging worker in a changing environment: organizational and individual issues. *Journal of Vocational Behavior*, *47*(3), 248-268.

Service Public Fédéral emploi travail et concertation sociale. Plan pour l'emploi (2012) – convention collective du travail n°104. https://emploi.belgique.be/fr/themes/emploi-et-marche-du-travail/mesures-demploi/plan-pour-lemploi-des-travailleurs-ages

Taylor, P., McLoughlin, C., Meyer, D., & Brooke, E. (2013). Everyday discrimination in the workplace, job satisfaction and psychological wellbeing: Age differences and moderating variables. *Ageing and Society*, *33*(7), 1105–1138. https://doi.org/10.1017/S0144686X12000438

Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Brady, G. M. (2020). COVID-19 and its Implications for Research on Work Ability. *Work, Aging and Retirement, 6*(4), 242–245. https://doi.org/10.1093/workar/waaa016

Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Hammer, L. B. (2015). Supporting the aging workforce: A review and recommendations for workplace intervention research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2*(1), 351-381. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111435

Volkoff, S., & Delgoulet, C. (2019). L'intensification du travail, et l'intensification des changements dans le travail: quels enjeux pour les travailleurs expérimentés?. *Psychologie du travail et des organisations*, *25*(1), 28-39. https://doi.org/10.1016/j.pto.2018.09.002

Volpone, S. D., & Avery, D. R. (2013). It's self defense: how perceived discrimination promotes employee withdrawal. *Journal of Occupational Health Psychology*, *18*(4), 430-448. https://doi .org/10.1037/a0034016

Volkoff, S., & Delgoulet, C. (2019). L'intensification du travail, et l'intensification des changements dans le travail: quels enjeux pour les travailleurs expérimentés?. *Psychologie du travail et des organisations*, *25*(1), 28-39. https://doi.org/10.1016/j.pto.2018.09.002

Von Hippel, C., Kalokerinos, E. K., Haanterä, K., & Zacher, H. (2019). Age-based stereotype threat and work outcomes: Stress appraisals and rumination as mediators. *Psychology and Aging*, *34*(1), 68–84. https://doi.org/10.1037/pag0000308

Vuori, J., Törnroos, K., Ruokolainen, M., & Wallin, M. (2019). Enhancing late-career management among aging employees – A randomized controlled trial. *Journal of Vocational Behavior*, 103327. https://doi:10.1016/j.jvb.2019.103327

Wang, M., Burlacu, G., Truxillo, D., James, K., & Yao, X. (2015). Age differences in feedback reactions: the roles of employee feedback orientation on social awareness and utility. *Journal of Applied Psychology, 100*(4), 1296-1308. https://doi:10.1037/a0038334

Weigl, M., Müller, A., Hornung, S., Zacher, H., & Angerer, P. (2013). The moderating effects of job control and selection, optimization, and compensation strategies on the age–work ability relationship. *Journal of Organizational Behavior*, *34*(5), 607-628. https://doi.org/10.1002/job.1810

Williams, J., & MacKinnon, D. P. (2008). Resampling and distribution of the product

methods for testing indirect effects in complex models. *Structural Equation Modeling, 15*(1), 23 51. https://doi.org/10.1080/10705510701758166

Wöhrmann, A. M., Fasbender, U., & Deller, J. (2017). Does more respect from leaders postpone the desire to retire? Understanding the mechanisms of retirement decision making. *Frontiers in Psychology, 8*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01400

Yeung, D. Y., Zhou, X., & Chong, S. (2021). Perceived age discrimination in the workplace: the mediating roles of job resources and demands. *Journal of Managerial Psychology*, *36*(6), 505–519. https://doi.org/10.1108/JMP-04-2020-0185

Zacher, H. (2013). Older job seekers' job search intensity: The interplay of proactive personality, age and occupational future time perspective. *Ageing and Society*, *33*(7), 1139–1166. https://doi.org/10.1017/S0144686X12000451

Zacher, H., & Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, *24*(2), 487–493. https://doi.org/10.1037/a0015425

Zacher, H., & Yang, J. (2016). Organizational climate for successful aging. *Frontiers in Psychology*, *7*(JUL), 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01007

Zacher, H., Kooij, D. T. A. M., & Beier, M. E. (2018). Active aging at work: contributing factors and implications for organizations. *Organizational Dynamics*, *47*(1), 37–45. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.08.001

Tableau 1.

Moyennes, écarts-types, corrélations, et indices de fiabilité (en gras) entre les variables de l'étude

	N	*Min-Max*	*M*	*SD*	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Sexe	229	-	1.73	.45	-							
2. Niveau d'éducation	231	-	3.92	1.01	-.02	-						
3. Statut professionnel	231	-	1.93	.41	-.11	.03	-					
4. Temps de travail	229	-	2.70	0.61	-.12	.02	.04	-				
5. Secteur d'activité	231	-	1.58	.60	-.05	-.04	.09	-.05	-			
6. Discrimination	231	1-7	1.87	1.17	.01	-.01	-.03	-.03	.03	**.96**		
7. OFTP	231	1-7	4.12	1.28	-.07	.08	-.12	.08	-.12	-.18**	**.90**	
8. Burnout	231	1-7	2.90	1.12	.17*	-.20**	.01	-.08	.03	.44***	-.25***	**.95**

Note. Le sexe a été codé 1 = hommes et 2 = femmes. Le niveau d'éducation a été codé 1 = certificat d'étude de base, 2 = certificat de qualification, 3 = certificat d'enseignement secondaire, 4 = bachelier, 5 = master, 6 = doctorat. Le statut professionnel a été codé 1 = contrat à durée déterminée ou temporaire, 2 = contrat à durée indéterminée ou nommé, 3 = autre, indépendant. Le temps de travail a été codé 1 = jusqu'à mi-temps, 2 = 3/4 ou 4/5 ou assimilé, 3 = temps plein. Le secteur d'activité professionnel a été codé 1 = privé, 2 = public, 3 = autre. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Tableau 2.

Résultats de l'analyse de médiation modérée : effets conditionnels indirects de la discrimination sur le burnout aux valeurs du modérateur (âge).

Âge	Effet indirect	Boot SE	Boot LL CI	Boot UL CI
Low	.01	.01	-.0135	.0361
Medium	.03	.02	.0062	.0711
High	.06	.03	.0115	.1206

Note. Number of bootstrap samples for bias corrected bootstrap confidence intervals: 5,000. Level of confidence for all confidence intervals: 95 per cent. SE=standard error, LL=lower level, CI=confidence interval, UL=upper level, SD=standard deviation.

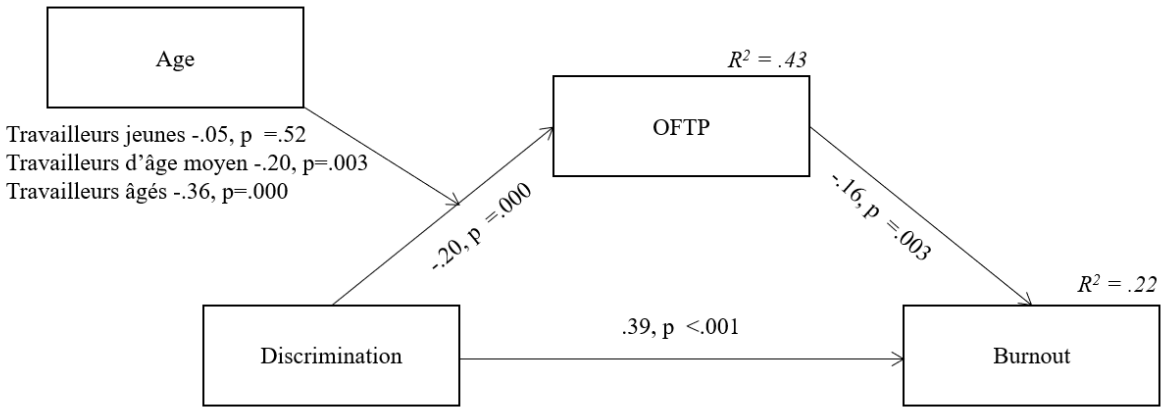
Tableau 5.

Model	χ^2	Df	χ^2/df	RMSEA	NNFI	CFI
8-factor model (discrimination; FO; RT; FL; EP; DM; DC; DE)	1410.27	637	2.21	.07	.88	.89
5-factor model (discrimination; FO; RT; FL; burnout)	2579.68	769	3.35	.10	.75	.77
3-factor model (discrimination; OFTP; burnout)	2971.49	816	3.64	.11	.71	.73

Résultats de l'analyse factorielle confirmatoire

Note. N=231. χ^2= Chi-square Test; χ^2/df = Normed Chi-square; RMSEA = Root mean square error of approximation; NNFI = Non-normed fit index; CFI = Comparative fit index; FO = focus sur les opportunités; RT = temps restant; FL = focus sur les limites; EP = épuisement; DM = distance mentale; DC = déficience cognitive; DE = déficience émotionnelle.

Figure 1.



L'analyse du modèle de médiation modérée testé dans l'étude (modèle 7 de Hayes, 2013)