

Colloque 21-22 mars 2013

**Pour un Québec qui vieillit bien *parlons-en!***

Mustapha Bettache  
Professeur agrégé  
Université Laval

21/22 ,mars 2013



**Engagement organisationnel et extension de la vie professionnelle des séniors : défis et solutions dans le secteur public québécois**

# Les changements démographiques

- Vieillissement de la population
  - Enjeux économiques
  - Impacts sur le marché du travail
  - Enjeux liés aux politiques publiques

# Les travailleurs vieillissants

- Rôle des ressources humaines
- Caractéristiques
- Culture de la retraite
- Valeur ajoutée à leur emploi

*« L'enjeu du vieillissement de la population active n'est pas seulement une « affaire de chiffres » (Kiyonaga, 2004)*

# L'engagement organisationnel

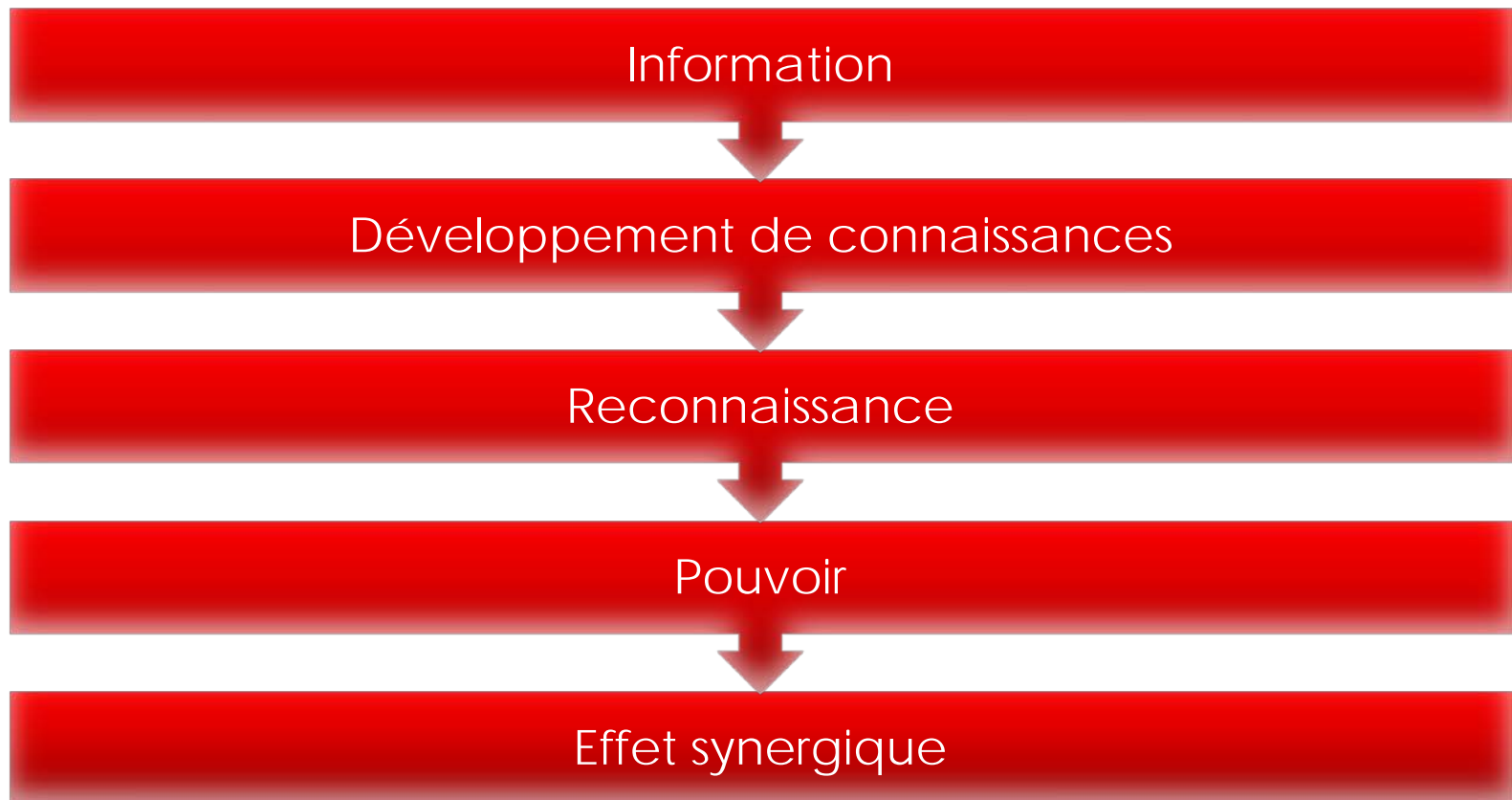
- La mobilisation
  - Multidimensionnelle
  - État et processus
  - Se mesure par : Engagement organisationnel
- Avantage stratégique prioritaire
- Spécificités secteur public

# Le Ministère des Ressources Naturelles et de la Faune (MRNF)

- Contexte fonction publique québécoise
  - Restructurations
  - Modernisation État
  - NGP
  - Concurrence accrue au niveau du marché de l'emploi
  - Pénuries prévues de travailleurs qualifiés
- Plus de 50 % de l'effectif âgé de plus de 45 ans
- Stratégie de gestion en cours:
  - Cadre de gestion des personnes

# Cadre théorique

Lawler (1986) : Théorie de gestion participative



# Cadre théorique

March & Simon (1991) : Satisfaction au travail

Satisfaction  
ressentie par  
rapport au  
travail

- Besoin ressenti de quitter l'organisation

Perception  
d'alternatives  
à la situation  
de travail

- Facilité de se trouver un emploi alternatif



Question de recherche :

QUELLES SONT LES PRATIQUES DE GESTION  
DE RESSOURCES HUMAINES FAVORISANT  
L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL ET  
L'EXTENSION DE LA VIE PROFESSIONNELLE  
DES TRAVAILLEURS ÂGÉS DE PLUS DE 45  
ANS DU MRNF ?

# Stratégie de recherche

- Démarche déductive, vise à vérifier la pertinence empirique des modèles théoriques de Lawler (1986) et de March & Simon (1991) dans un ministère de la fonction publique du Québec, le MRNF.
- Échantillonnage :
  - 471 participants sur 1875 travailleurs âgés de plus de 45 ans du MRNF
  - Sélection d'un groupe représentatif de la répartition du sexe, des 9 secteurs et 5 classes d'emploi au sein du MRNF
  - Critères d'inclusion

# Stratégie de recherche

- Questionnaires
- 2 volets
  - Organizational Commitment Scale (Meyer&Allen, 1997, p.118)
  - Inventaire des Pratiques de Gestion des Ressources Humaines (IPGRH) et Questionnaire sur l'Extension de la Vie Professionnelle (QEVP).
- Format électronique (Excel)
  - Modalités de recrutement
  - Administration

# Stratégie de recherche

- Organizational Commitment Scale (Meyer&Allen, 1997, p.118)
  - Engagement affectif (8 items)
  - Engagement de continuité (8 items)
  - Engagement normatif (8 items)

Version complète (24 items)

- Pour la passation :
  - items sont présentés dans le désordre, dans un seul tableau (consignes de passation de Meyer & Allen)

# Stratégie de recherche

- Inventaire des Pratiques de Gestion des Ressources Humaines (IPGRH)
  - A. Communication (3 items)
  - B. Formation & Développement (4 items)
  - C. Organisation du travail et Participation (10 items)
  - D. Rémunération et Reconnaissance (6 items)
  - E. Planification de carrière (2 items)

Total : 25 pratiques de gestion des ressources humaines

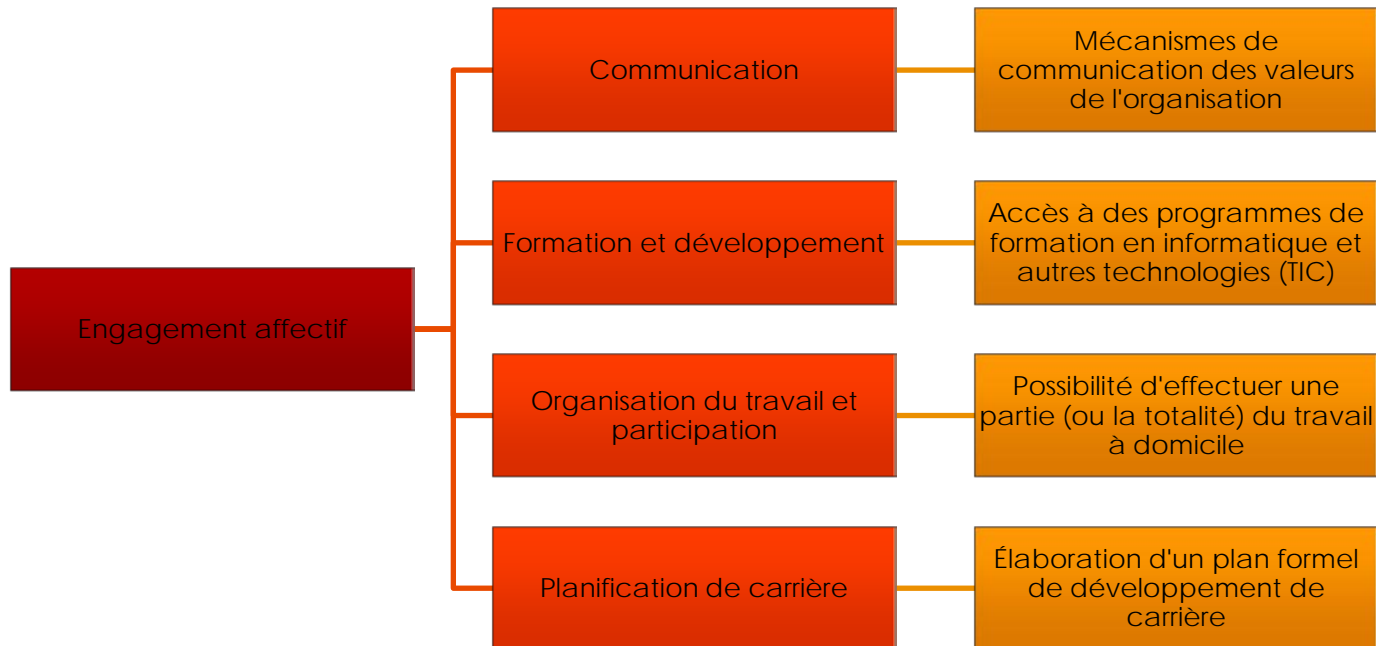
## Questionnaire sur l'Extension de la Vie Professionnelle

- 2 items :
  - À quel âge prévoyez vous prendre votre retraite?
  - À quel âge souhaiteriez vous prendre votre retraite?

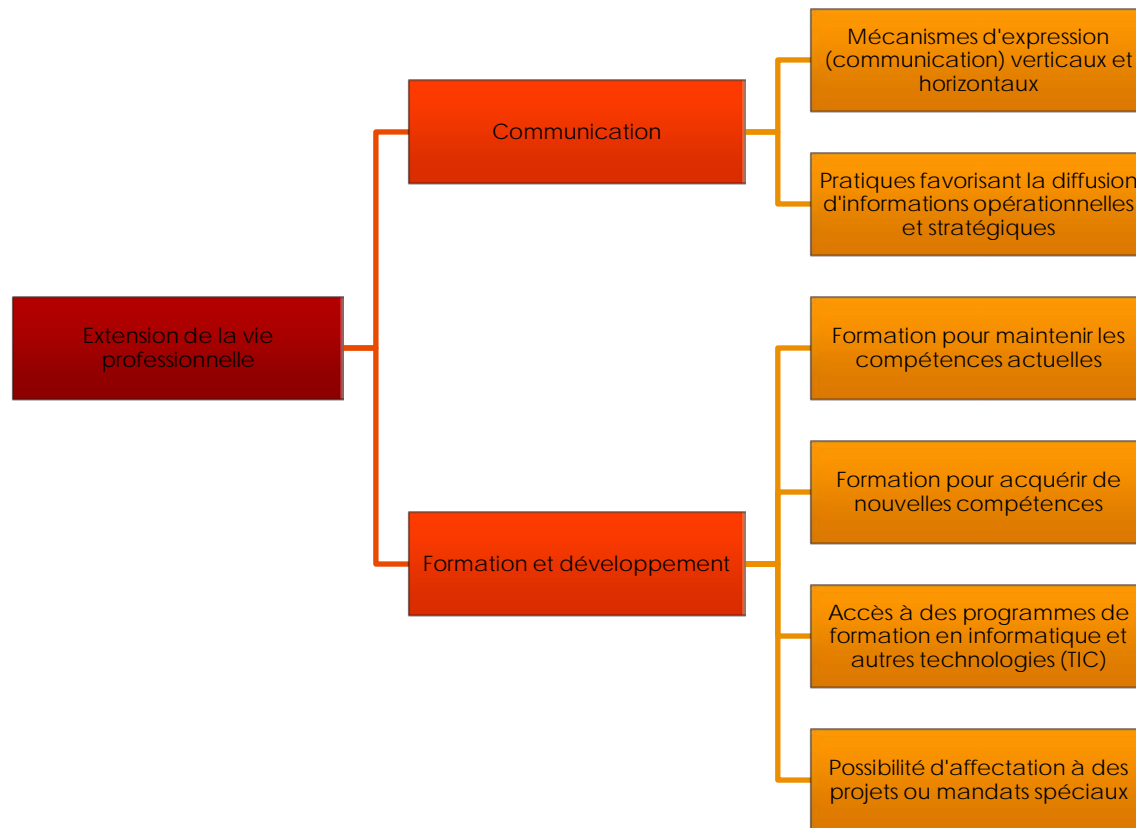
# Stratégie de recherche

- Analyses statistiques
- Variables utilisées
  - Indépendantes : Pratiques de GRH
  - Dépendantes : Engagement affectif  
Âge souhaité de prise de la retraite
- Interface :
  - Logiciel SAS
  - Corrélations bivariées de Pearson
  - Analyses factorielles (Analyse en Composantes Principales)

# Pratiques de GRH liées à l'engagement affectif

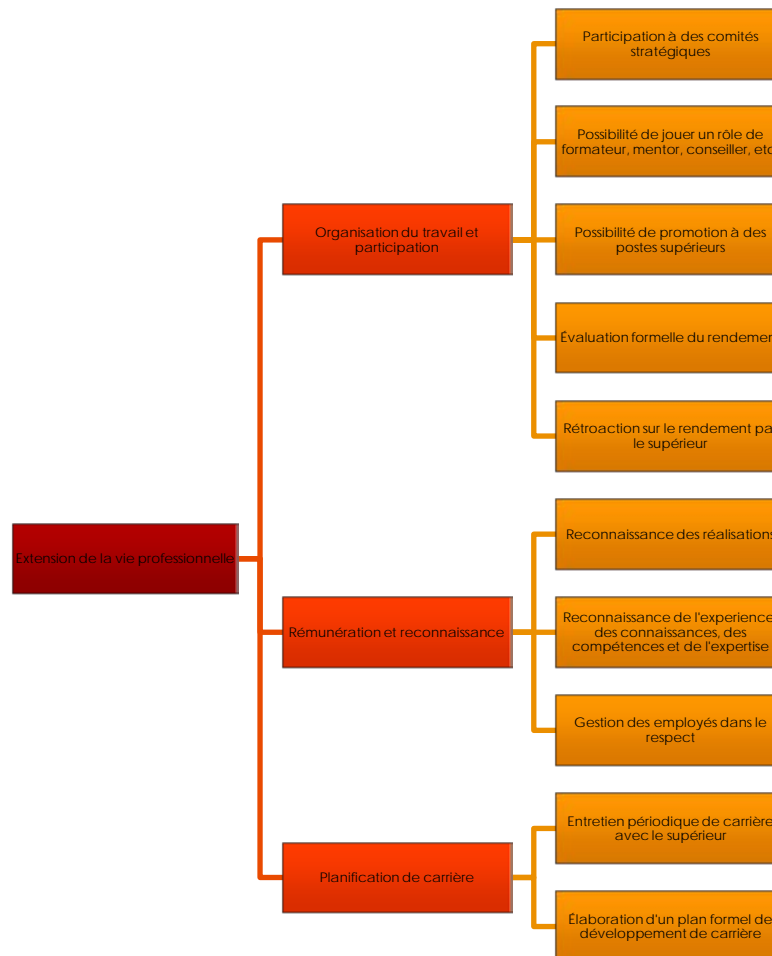


# Pratiques de GRH liées à l'Extension de la vie professionnelle (1)





# Pratiques de GRH liées à l'Extension de la vie professionnelle au MRNF (2)



# Forces et limites de l'étude

- Sujet en pleine effervescence
- Pertinence sociale
- Devis de recherche
- Ampleur de l'échantillon

# Perspectives de recherche

- Besoin de connaissances sur le sujet du vieillissement de la populations
- Devis de recherches et populations plus larges

**Questions,  
commentaires ?**