



Vieillesse au travail : et si le temps (ne) m'était (pas) compté ?

Donatienne Desmette
Hélène Henry

Conférence Louvain4Ageing, 18 juin 2018
Louvain-la-Neuve



Contexte de la recherche

Vieillesse démographique et transitions sociales

- ❑ Tensions sur les systèmes de santé et de pension
- ❑ OCDE et UE : augmenter le taux d'emploi des 50-65 ans
- ❑ Belgique: CCT104, projet de réforme des pensions

Question de recherche

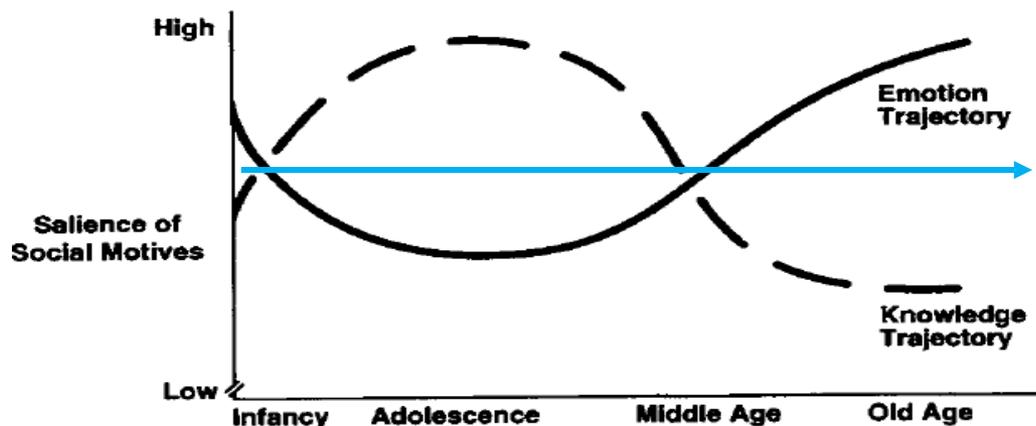
- ❑ Quelle est l'influence des politiques et des pratiques RH de vieillissement actif sur la motivation à rester (engagé) en emploi ?

Cadre théorique

Théorie de la sélectivité socio-émotionnelle (Carstensen, Isaacowitz, & Charles, 1999)

Réorientation des objectifs au cours du développement :

- **Adultes jeunes** : priorité à l'acquisition de connaissances
 - Nouvelles relations utiles pour le futur (professionnel)
 - Développement de compétences (dvpt professionnel)
- **Adultes âgés**: priorité à la régulation émotionnelle
 - Interactions sociales gratifiantes émotionnellement
 - Sentiment d'appartenance, sens à la vie (générativité)



Perspective temporelle future limitée

Fin de carrière = perspective temporelle future limitée

La perspective temporelle future professionnelle (OFTP, Occupational Future Time perspective)

- ❑ **OFTP** = la perception par l'individu qu'il lui reste du temps et des opportunités dans sa vie professionnelle (Zacher & Frese, 2009)
 - « *Mon futur professionnel me semble infini* »
 - « *Mon futur professionnel est rempli de possibilités.* »

- ❑ **Conséquences** : OFTP limitée = plus faible :
 - motivation à rester en emploi
 - motivation à se développer professionnellement
 - performance dans la tâche
- ❑ **Antécédents** : OFTP est limitée lorsque :
 - âge élevé, santé subjective faible
 - contrôle sur la tâche faible
 - âgisme

Voir revue de Henry, H., Zacher, H., & Desmette, D. (2017). Future time perspective in the work context : A systematic review of quantitative studies. *Frontiers in Psychology*, 8:413.

Etudes empiriques : objectifs

Etude 1

- Analyser l'influence des perceptions du contexte organisationnel lié à l'âge sur la OFTP et ses conséquences au travail
- Design cross-sectionnel : enquête de terrain

Henry & Desmette. How ageism and age management shape developmental motives at work and turnover intentions through future time perspective. *Manuscript in progress.*

Etude 2

- Analyser l'influence des politiques de retraite sur la OFTP et ses conséquences au travail
- Vérifier la causalité : enquête de terrain incluant une manipulation expérimentale

Henry & Desmette. The impact of changes in retirement age on work motives: The role of occupational future time perspective. *Manuscript in progress.*

Etude 1. Méthodologie

□ **Procédure**

Données collectées par questionnaire (on-line et marginalement papier-crayon) dans deux organisations (1 secteur public, 1 secteur privé) en Belgique

□ **Participants** : n=344

Age moyen : 45,53 years (SD = 10,55)

"travailleurs jeunes" : ≤ 35 ans (-1 SD)

"travailleurs âgés" : ≥ 56 ans (+ 1SD)

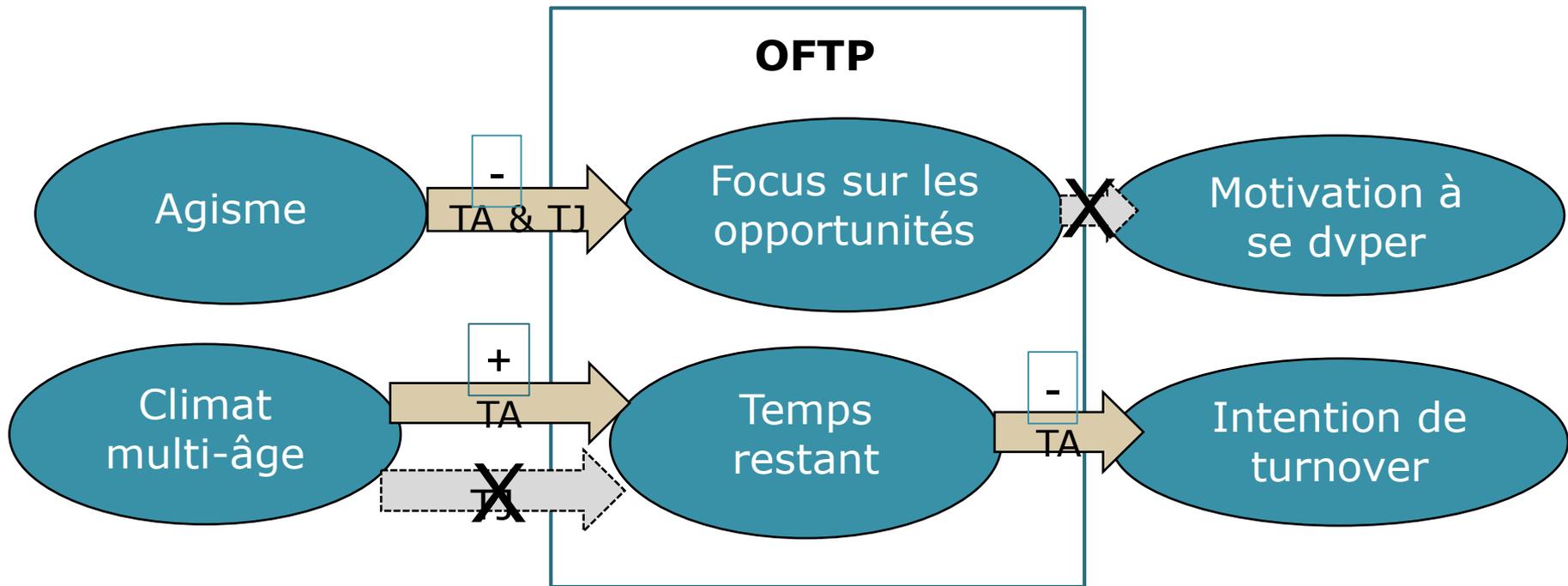
Etude 1. Méthodologie

[(1) pas du tout d'accord ... (7) tout à fait d'accord]

- **Agisme** : 6 items de Lagacé & Tougas (2010)
« *Mes supérieurs m'ont déjà ignoré en raison de votre âge.* » ($\alpha=.91$)
- **Climat multi-âge** : 6 items de Iweins et al. (2013)
« *Dans sa politique de gestion des âges, mon organisation valorise la spécificité de chaque génération de travailleurs.* » ($\alpha=.97$)
- **Perspective temporelle future professionnelle (OFTP)** : 6 items traduits de Zacher & Frese (2009).
« *Mon futur professionnel est rempli de possibilités.* » ($\alpha=.94$)
« *Mon futur professionnel me semble infini* » ($\alpha=.78$)
- **Motivation développementale** : 4 items de Henry et al. (2015).
« *En général, je trouve important d'avoir la possibilité de me développer professionnellement* » ($\alpha=.79$)
- **Intention de turnover**. 4 items from Iweins et al. (2013)
"Vous souhaitez quitter votre entreprise" ($\alpha=.93$)
- **Variables contrôle**
Age, education, temps de travail, catégorie socioprofessionnelle, organisation

Etude 1. Résultats

- Agisme = réduit opportunités restantes chez tous les travailleurs



- Climat multi-âge = élargit l'horizon temporel uniquement des travailleurs âgés
- Horizon temporel élargit = réduit l'intention de quitter l'entreprise chez les travailleurs âgés
(effet indirect à +1SD = -.06, BCI_{95%} = [-.13; -.15])

Etude 2. Objectifs et méthodologie

❑ **Objectifs**

- Se center sur la perception du temps ouvert vs. limité
- Vérifier causalité (i.e. effet du contexte sur OFTP)

❑ **Participants** : n = 64

- Enseignants
- Age moyen = 43,5 ans (SD : 11.7, rang : 22-64)
 - "travailleurs jeunes"* : ≤ 32 ans (-1 SD)
 - "travailleurs âgés"* : ≥ 55 ans (+ 1SD)

Etude 2. Méthodologie

- ❑ **Procédure** adaptée de Fung & Carstensen (2004)

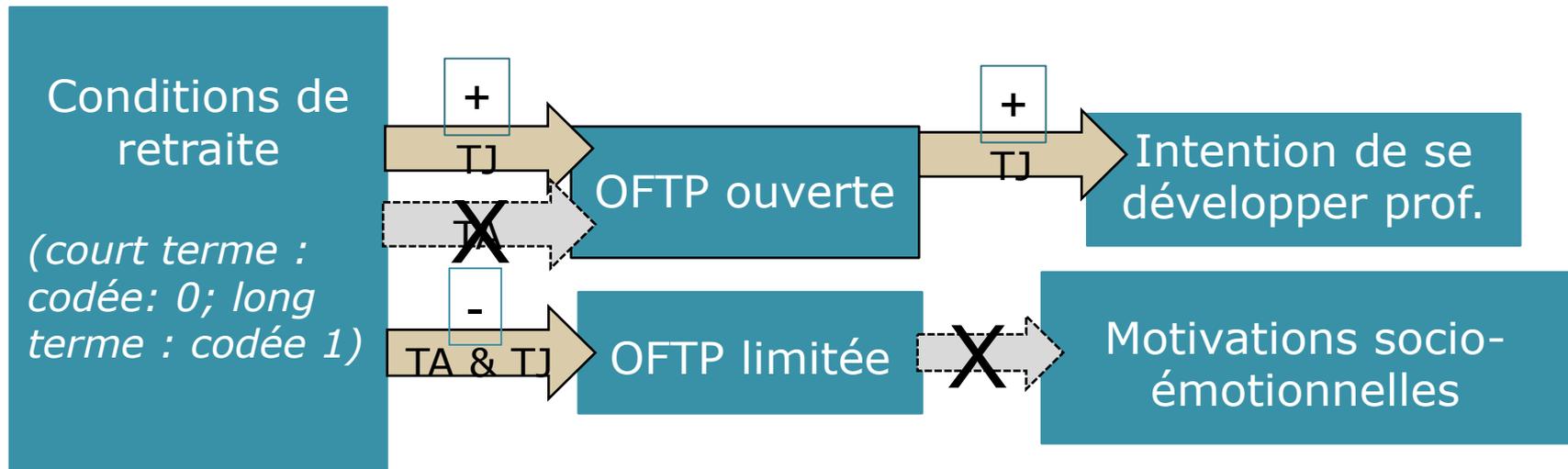
Questionnaire en ligne

Consigne : *Pensez à un collègue du même âge que vous, que nous allons appeler « Pierre ».*

- ❑ Manipulation expérimentale
 - Condition « Retraite à court terme » (n = 34)
 - Condition « retraite à long terme » (n = 30)

Etude 2. Résultats

- ❑ Cdt « Pas de fin de carrière » = renforce la perception d'une OFTP ouverte, mais uniquement chez les travailleurs jeunes
- ❑ OFTP ouverte = renforce l'intention de se développer professionnellement des travailleurs jeunes
(effet indirect à -1SD = .41, BCI95% = [.13; .96])



- ❑ Cdt « Pas de fin de carrière » = réduit la perception d'une OFTP limitée chez tous les participants

Conclusion et discussion

Quelle est l'influence des politiques et des pratiques RH de vieillissement actif sur la motivation à rester (engagé) en emploi ?

- La OFTP est influencée par (la perception du)/le contexte
 - contexte organisationnel en matière d'âge (étude 1)
 - politique de retraite (étude 2)

- La OFTP contribue à expliquer les attitudes au travail
 - intention de turnover (étude 1)
 - intention de se développer (étude 2)

- Dimensions importantes en fin de carrière
 - TA : climat multi-âge (+) temps restant (étude 1)
 - TA (&TJ) : âgisme (-) opportunités restantes (étude 2)
 - TA (&TJ) : retraite à long terme (-) temps limité (étude 2)

Conclusion et discussion

❑ **Limites et perspectives**

Etude 1 :

- mesure du maintien dans l'emploi => bridge employment
- contrôle des pratiques RH réelles
- ...

Etude 2 :

- Taille et type des échantillons
- Manipulation expérimentale : dimension de choix ?
- ...

Etude 1 & 2 :

- OFTP : opérationnalisation non stabilisée

Merci pour votre attention

Contacts :

D. Desmette, Prof.

donatienne.desmette@uclouvain.be

Hélène Henry, PhD Student

helene.henry@uclouvain.be