

Recherche en sciences sociales:

Viellissement et travail:
colloque 17 janvier 2014
Vice-rectorat à la recherche, à la création et à
l'innovation

Tania Saba
Professeure titulaire

École de relations industrielles, Université de Montréal
Chercheuse au CRIMT
Chercheuse au CÉRIUM
tania.saba@umontreal.ca

Mes perspectives de recherche sur le vieillissement au travail

Gestion des travailleurs vieillissants

- Planification de la relève
- Stratégies de maintien en emploi
- Développement des compétences

Gestion de la diversité en fonction de l'âge

- Relations d'emploi
- Valeurs et cohabitation des générations
- Comportements au travail

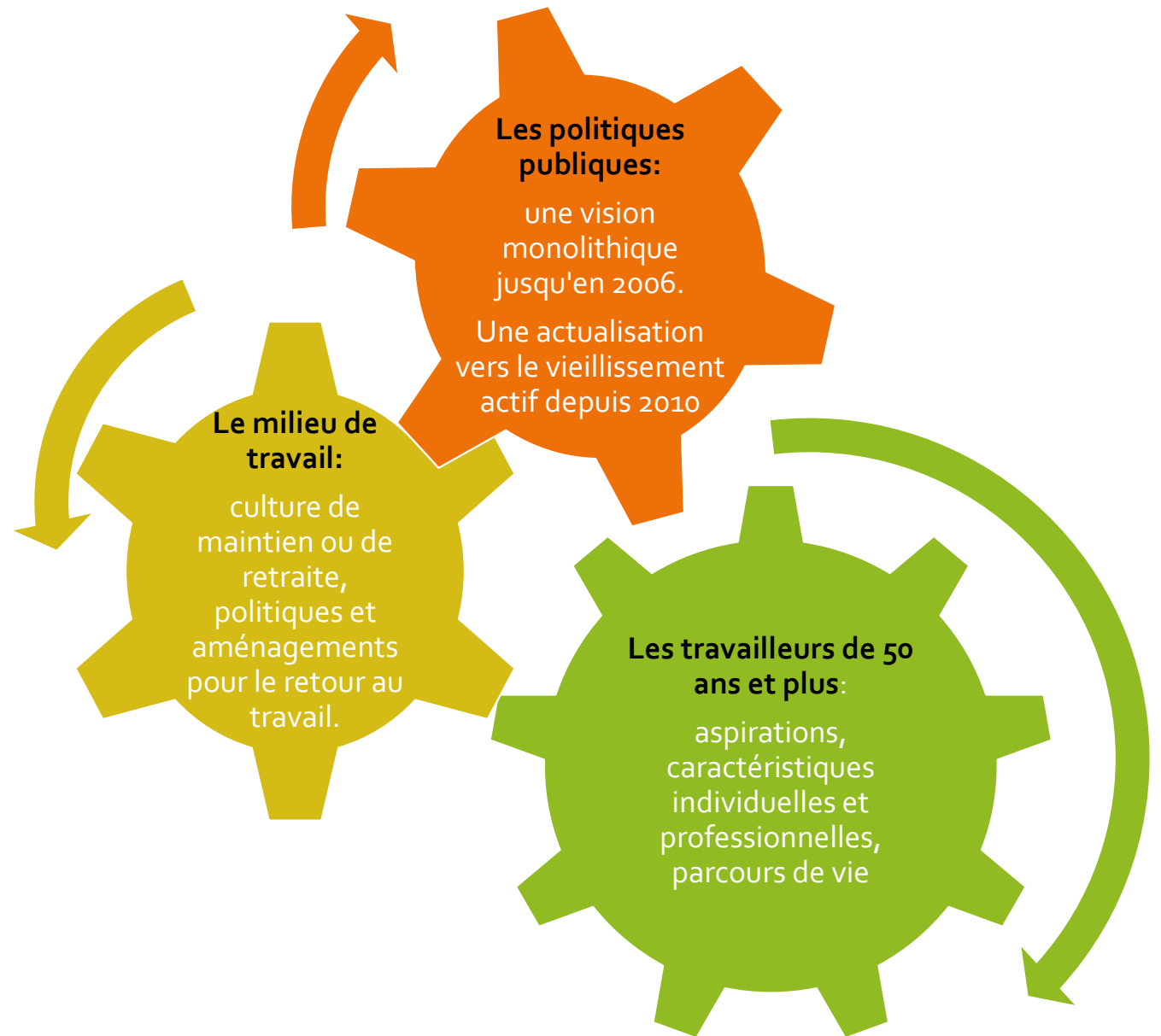
Parcours de vie

- Aspirations en fin de carrière
- Décision de retraite
- Prolongement de la vie professionnelle
- Emplois de transition

Phénomène du retour au travail après la retraite

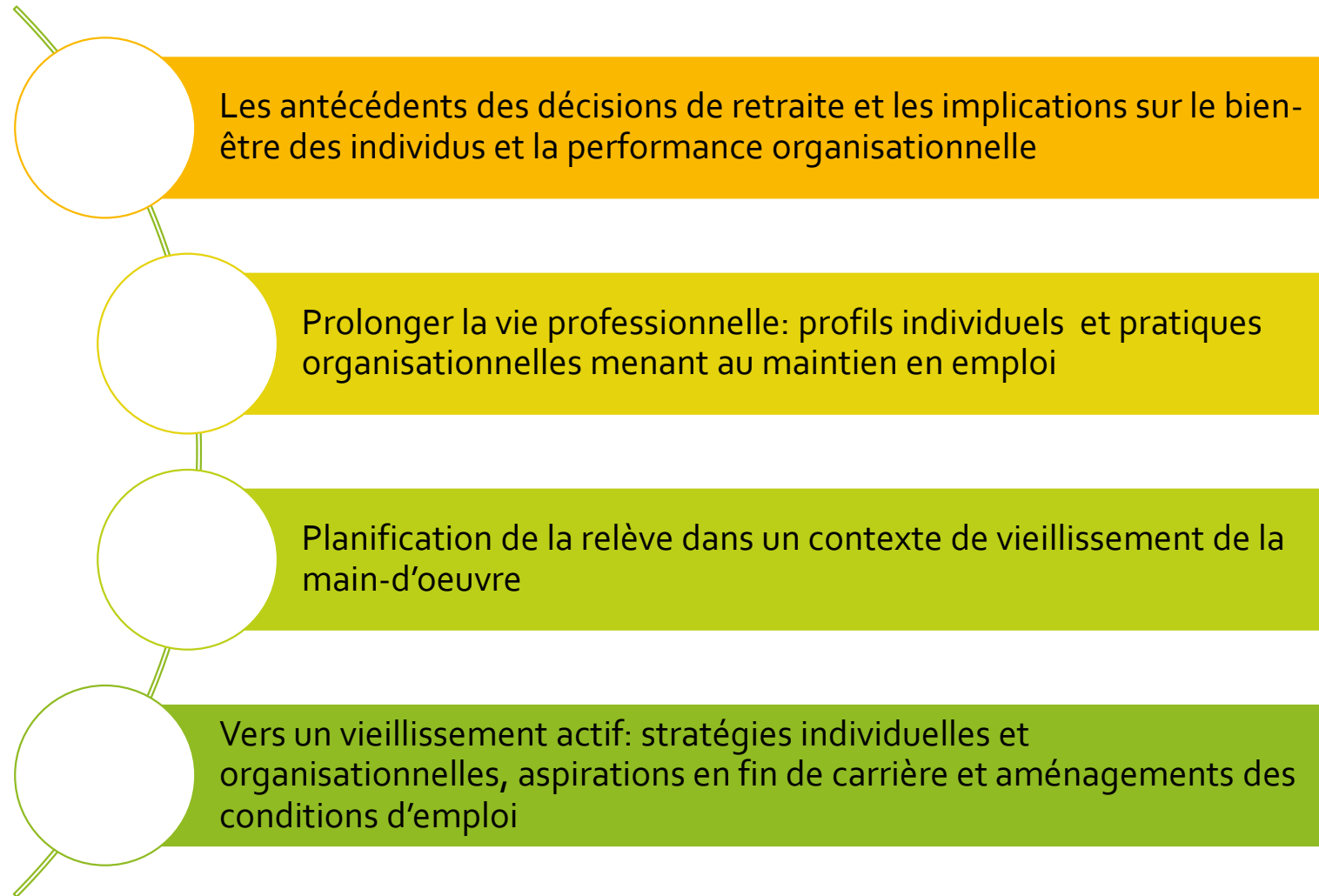
- Politiques publiques
- Milieux de travail
- Aménagements

Les principaux enjeux du vieillissement au travail

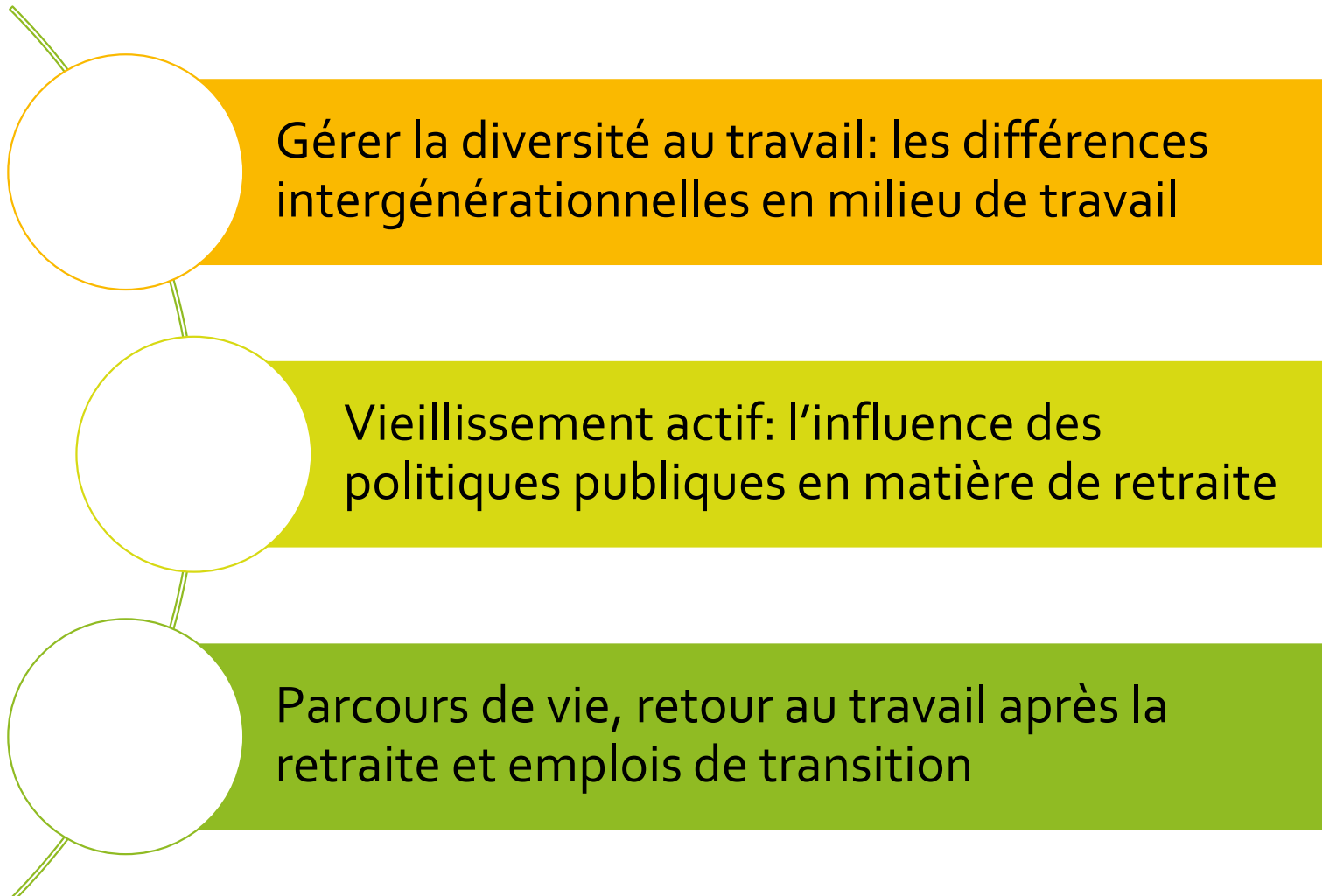


Les projets
réalisés depuis
1993:

Retraite
versus
prolongement
de la vie
professionnelle



Projets en cours de réalisation



Gérer la diversité au travail: les différences
intergénérationnelles en milieu de travail

Vieillessement actif: l'influence des
politiques publiques en matière de retraite

Parcours de vie, retour au travail après la
retraite et emplois de transition

Sélection de publications pertinentes sur le thème du vieillissement au travail

- **SABA, T.** (2014), «Promoting Active Aging : The Canadian Experience of Bridge Employment», dans Alcover, C. M., Topa Cantisano, G., Depolo, M., Fraccaroli, F. et Parry, E. (éditeurs), *Research Handbook in Bridge Employment*, Londres : Routledge (sous presse)
- **SABA T.** (2013), «Le débat sur les générations au travail : les introuvables différences», dans Perrin-Joly C. (éd), *Entreprise et générations : de la transmission à la coopération*, Éditions Boeck, Collection ouvertures sociologiques (sous presse)
- WILS, T., **SABA T.**, WAXIN M-F et LABELLE C. (2011), «Intergenerational and intercultural differences in work value in Quebec and the Unites Arab Emirates», *Relations industrielles/Industrial Relations* vol. 66, no. 3, p. 445-469.
- **SABA T.**, (2010) «Promouvoir une stratégie viable en faveur d'un vieillissement actif», *Vie et vieillissement*, vol. 8, no. 2, 31-38.
- **SABA T.** (2009), «Les différences intergénérationnelles au travail : faire la part des choses», *Gestion (Revue internationale de Gestion)*, vol. 34, no.3, 25-37.
- **SABA T.** et LEMIRE L. (2006), «Statut d'emploi et engagement organisationnel : l'effet médiateur de la violation du contrat psychologique», *Canadian Journal of Administrative Science/Revue Canadienne des Sciences Administratives*, vol. 23, no. 4, p. 318-333. (**Prix Verity International**)
- **SABA T.** et GUÉRIN G. (2005), «Extending Employment beyond Retirement Age : The Case of Health Care Managers in Quebec», *Public Personnel Management*, vol. 34, no. 2, p.195-213 (**Citation of Excellence by Emerald Management Reviews, UK**).
- **SABA T.** et GUÉRIN G. (2004), «Planifier la relève dans un contexte de vieillissement : conjuguer les préférences individuelles, les politiques publiques en matière de retraite et les enjeux organisationnels», *Gestion - Revue internationale de Gestion*, vol.29, no.3, p.54-63.
- GUÉRIN G. et **SABA T.** (2003), «Stratégie de maintien en emploi des cadres de 50 ans et plus», *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 58, no. 4, p. 590-617.
- **SABA T.** et GUÉRIN G. (2002), «La gestion des cadres de 50 ans et plus au lendemain des mises à la retraite massives», dans Lamonde F., Audet M., Bernard M., Laflamme R. et Larocque A. (éd.), *La gestion des âges*, Québec : PUL p. 93-120.