



DANS CE NUMÉRO

Vol 2 · No 2 · AVRIL 2010

Jeune Retraité... ou
travailleur primé? 1

Notre prochain numéro 2

ÉDITORIAL

Un sujet d'actualité sur lequel il devient urgent de réfléchir et d'agir : l'intégration des travailleurs plus âgés.

Après avoir traité pendant plusieurs années de la philosophie de gestion à adopter pour intégrer, intéresser et attirer les nouvelles générations au sein des entreprises, nous voilà confrontés à une nouvelle réalité.

Les entreprises doivent-elles maintenant faire une place aux travailleurs plus âgés? Savons-nous apprécier leur valeur? Savons-nous les reconnaître à juste titre? Devons-nous leur faire une place de choix?

Voilà certaines questions qui méritent d'être posées dans un contexte où les entreprises devront innover pour faire face à d'importantes pénuries de main-d'œuvre à venir.

Je vous invite donc à lire notre présent bulletin qui, sans être un débat de fond sur la question, permet d'amorcer une réflexion sur la question.

Je vous souhaite une bonne lecture et je vous invite à venir nous visiter!

Isabelle Côté, Présidente

JEUNE RETRAITÉ... OU TRAVAILLEUR PRIMÉ?

Tout le monde se souvient du crédo des travailleurs des années 90 : Liberté 55... Et, bien honnêtement, la plupart d'entre nous apprécie cette idée d'être totalement maître de son temps à 55 ans! Les voyages, du repos, des rêves qui s'accomplissent... Que demander de plus? Et pourtant, une proportion de plus en plus grande de travailleurs quittent leur emploi de plus en plus tard, certains par choix parce qu'ils aiment ce qu'ils font et ont le sentiment de pouvoir continuer de contribuer, et d'autres, par obligation, en raison de la conjoncture économique. Quelles que soient les raisons qui ont produit cette nouvelle génération de travailleurs, on ne peut plus ignorer sa présence sur le marché de l'emploi. En effet, selon Statistique Canada, **de moins en moins de travailleurs se déclarent à la retraite**. Qui plus est, toujours selon cette source officielle, à peine un tiers des baby-boomers qui ont atteint l'âge initialement prévu pour la retraite ont effectivement pris leur retraite! Comme nous ne sommes pas encore très familiers avec ce phénomène, plusieurs questions demeurent en suspens : quelle est la réalité du marché de l'emploi pour cette nouvelle catégorie de travailleurs, quelles sont les caractéristiques de ces travailleurs plus âgés qui peuvent être profitables pour une entreprise, que peut-on faire en tant qu'employeur pour leur faire une place.

Qui fait partie de cette catégorie de travailleurs? Nous incluons dans cette catégorie les travailleurs de 55 ans et plus, soit ceux qui, en théorie, pourraient mettre en pratique la philosophie de Liberté 55, mais qui demeurent sur le marché de l'emploi. Parallèlement aux problèmes démographiques du Québec et du Canada, cette catégorie de travailleurs représentait la plus importante génération de travailleurs en 2006, avec près de 4 millions de personnes et dont la croissance annuelle est 5 fois plus élevée que la croissance générale de la

population.

Quelle est la réalité du marché de l'emploi pour cette nouvelle catégorie de travailleurs? Sans négliger l'importance des autres travailleurs, les entreprises sont encore trop nombreuses à favoriser de façon marquée les jeunes travailleurs, alors qu'ils nécessitent souvent plus d'investissement en formation et plus de souplesse dans leur horaire de travail. **Ainsi, dans le contexte actuel, les travailleurs plus âgés concurrencent les nouveaux postulants et doivent constamment prouver qu'ils peuvent accomplir le même travail et apporter la même valeur ajoutée à l'entreprise.** Cette réaction des employeurs est compréhensible, puisqu'ils veulent ouvrir leurs portes aux nouveaux travailleurs, afin de pallier l'éventuelle pénurie de main-d'œuvre qui nous guette, et ce, aussi tôt qu'en 2012. La stratégie mise de l'avant est donc de ne pas trop miser sur les travailleurs plus âgés qui pourraient quitter plus rapidement, peut-être même au cœur de la crise, laissant ainsi les entreprises confrontées à des enjeux importants.

Notons également que les travailleurs plus âgés ne sont pas encore très valorisés dans notre société, non pas que leur travail n'est pas apprécié, mais ils sont souvent confrontés à un certain plafonnement où l'accroissement des responsabilités est limité et les promotions sont rares.

Ils sont à la recherche d'une façon de faire leur preuve et de continuer d'avancer dans leur carrière. **Nous ne leur rendons pas la vie facile, parce que, très souvent, nous ne mesurons pas toutes les forces et les atouts qu'ils apportent à l'entreprise.**

Quelles sont les caractéristiques de ces travailleurs plus âgés?

Plusieurs idées préconçues existent à propos de ces travailleurs : ils coûtent plus cher à l'entreprise en assurance et en soins de santé,



Quelques trucs pour les travailleurs plus âgés qui répondent à une offre d'emploi :

Employez les bons mots : expérience diversifiée plutôt que longue...

Insistez s'il le faut sur votre capacité à partager votre expérience et même sur votre désir de la partager pour démontrer que vous ne rivalisez pas avec les travailleurs plus jeunes.

Dans votre profil personnel, insistez sur la curiosité et l'ouverture d'esprit afin de ne pas donner l'impression d'un travailleur réfractaire au changement.

À même votre CV, dressez une liste de vos compétences informatiques afin de démontrer que vous n'êtes pas dépassés par la technologie.

Vous aimeriez nous faire part de vos commentaires sur cet article ou encore sur des bulletins précédents ?

Vous aimeriez nous proposer un sujet pour un prochain bulletin?

N'hésitez pas à nous écrire à info@ssasolutions.com.

L'ÉQUIPE INFO-SOLUTIONS



500 Place d'Armes
Bureau 2900
Montréal, QC
H2Y 2W2

www.ssasolutions.com

info@ssasolutions.com

ils sont moins habiles avec la technologie, et ils sont plus réfractaires au changement.

On ne peut vraiment réfuter la thèse des assurances plus élevées pour ces travailleurs, particulièrement si vous offrez une assurance vie ou une assurance invalidité. Par contre, cette catégorie de main-d'œuvre représente les **travailleurs plus présents et plus flexibles**, car leurs obligations familiales ont généralement beaucoup diminué par comparaison avec celles d'un travailleur au début de la trentaine. Il s'agit d'avantages à ne pas négliger.

De plus, il est faux de penser que les travailleurs plus âgés vous empêcheront de vous moderniser. Au contraire! Les baby-boomers ont connu à peu près toutes les phases des progrès technologiques, de la télévision en couleur à l'internet. Ils sont même généralement reconnus pour leur avidité face à la technologie, et **si vous vous appuyez sur leur expérience, ils pourront même rassurer leurs collègues quant aux changements importants dans l'entreprise**, en partageant leur expérience des diverses phases de changements qu'ils ont connues.

Ne tenez donc pas ces travailleurs pour acquis. Bien qu'ils soient issus d'une génération qui est plus fidèle à son employeur, la tendance démontre qu'ils adoptent de plus en plus la philosophie de roulement d'emploi des années 2000. En effet, selon Statistique Canada, ces travailleurs ont un taux de départs d'emploi comparable à la jeune génération... et on ne parle bien sûr pas de départs à la retraite! Il importe donc de bien connaître les caractéristiques de ces travailleurs pour être en mesure d'apprécier pleinement leur valeur et, surtout, de réussir à les retenir au sein de votre entreprise!

Comment leur faire une place de choix au sein de votre entreprise?

- **Mettez l'accent sur la formation continue**, afin qu'ils se sentent toujours stimulés et ne développent pas d'attitude réfractaire au changement ou à la technologie et surtout afin d'éviter qu'ils ne se sentent dépassés.
- **Offrez diverses occasions pour la créativité et les défis**. Par exemple, nommez-les mentors ou coaches dans le cadre de projets spécifiques ou de pro-

grammes d'accueil de recrues, afin qu'ils puissent partager leurs expériences et qu'ils se sentent valorisés.

- **Ayez souvent recours à leur opinion** lors de réunions de comités ou de concertations **en évitant de leur donner l'impression qu'ils doivent rivaliser avec une génération de travailleurs plus jeunes**.
- **Développez une réputation d'employeur ouvert à cette génération de travailleurs**, pas seulement en conservant vos employés plus âgés, mais également en les incluant dans vos processus de recrutement et en instaurant des mesures permettant de valoriser ce type de travailleurs.
- **Repensez vos régimes** : de plus en plus de travailleurs âgés sont attirés vers des emplois à temps partiel, et si ce n'est pas possible au sein de votre d'entreprise, envisagez la retraite progressive.

Par contre, s'il est vrai que de plus en plus d'entreprises se tournent vers cette catégorie de travailleurs, ce n'est pas encore la norme et il y a encore beaucoup à faire. En effet, un récent sondage intitulé « Aging Populations and the Workforce: Challenges for Employers », auquel fait référence Statistique Canada, affirmait que **seulement 4 % des employeurs n'avaient pas d'objection à se tourner vers le recrutement de travailleurs plus âgés**.

Au cours des dernières semaines, nous avons entendu tour à tour Lucien Bouchard et Claude Castonguay exprimer leur opinion sur la retraite et sur le fait qu'elle devrait être repoussée de quelques années. Que l'on soit d'accord ou non avec ces personnalités publiques, on ne peut ignorer le fait que le Québec dispose de moins en moins de réserves pour soutenir les retraités. **Il faudra donc songer avec réalisme à remplacer l'idéologie de Liberté 55!** Comme ce sera bientôt une réalité et une décision à prendre pour une bonne proportion des travailleurs québécois, cela aura des répercussions importantes sur leurs employeurs. Il importe donc que s'amorce rapidement au sein des entreprises une réflexion sur la place que vous accordez aux travailleurs plus âgés, sur leur valorisation au sein de votre entreprise et que vous mettiez en place également quelques mesures incitatives pour les retenir ou les attirer et pour les inciter à adopter cette idéologie de carrière un petit peu plus longue.

TECHNO DÉPENDANTS!

BlackBerry, iPhone, travail à distance, publicité virtuelle...

La technologie nous envahit, nous dépasse parfois. Mais est-ce que toute cette technologie nous aide vraiment être plus près les uns des autres ou encore à être plus efficaces ou, au contraire, nous impose-t-elle des barrières ou des complications qui n'existaient pas auparavant?

Quelles sont les contraintes ou exigences technologiques des employés, des employeurs, des clients? Et surtout à quel point sommes-nous dépendants de cette technologie qui nous entoure et quelle place devons-nous lui accorder dans notre milieu de travail?

Nous aborderons ces grandes questions dans notre prochain numéro qui paraîtra en juin prochain.