Guide de l'employeur de choix

# **EMPLOYEUR** RECHERCHE MAIN-D'ŒUVRE D'EXPÉRIENCE

Ce guide est aussi disponible en format électronique sur le site de la FADOQ

Réalisé par la FADOQ, région Saguenay-Lac-Saint-Jean-Ungava





CE GUIDE EST UN OUTIL

QUI VEUT AIDER LES EMPLOYEURS
À MIEUX SAISIR LES ATTENTES ET

BESOINS DES TRAVAILLEURS

DE 50 ANS ET PLUS POUR

UNE MEILLEURE INTÉGRATION

DANS LEUR MILIEU DE TRAVAIL.

Cet outil vient en complément de la plateforme d'employabilité maindoeuvre50plus.com et vise à donner de l'information aux employeurs afin de mieux connaître les attentes et besoins des travailleurs d'expérience qui font un retour sur le marché du travail. De plus, vous y trouverez des suggestions afin de maximiser le potentiel de ceux-ci. En ayant une bonne compréhension des attentes des travailleurs d'expérience, l'employeur pourra procéder à une intégration adéquate dans son lieu de travail et augmenter le niveau de performance.

#### DANS CE GUIDE VOUS TROUVEREZ :

- Le profil et les caractéristiques propres aux chercheurs d'emplois de 50 ans et plus.
- Les motivations des 50 ans et plus face au marché du travail.
- Les besoins des 50 ans et plus face au marché du travail.
- Les attentes des 50 ans et plus face au marché du travail.
- Des pistes de pratiques de rétention et de maintien à l'emploi afin de mieux répondre aux attentes de cette clientèle qui veut demeurer ou revenir sur le marché du travail.
- Des approches et des moyens afin de faciliter l'intégration et maximiser le potentiel de ces ressources d'expérience.

#### LES OBJECTIFS

- Aider à combler les besoins de l'entreprise en matière d'embauche.
- Faciliter le retour sur le marché du travail des personnes de 50 ans et plus.
- Maximiser l'apport des aînés dans leur milieu de travail.





Pour mieux définir les attentes des chercheurs d'emploi de 50 ans et plus, nous avons mené une enquête auprès d'eux.

Certains sont à la recherche d'un emploi à temps partiel ou saisonnier. Le salaire ne constitue pas leur motivation première puisqu'ils bénéficient d'un bon revenu de retraite. Ces personnes veulent s'impliquer et se tenir actives.

D'autres, même s'ils aspirent à la retraite, n'ont pas les moyens de quitter le marché du travail. Il n'ont tout simplement pas eu l'opportunité d'investir dans un fonds de pension qui leur permettrait une retraite respectable. Ils cherchent des emplois à temps plein. Ils doivent gagner leur vie et sont prêts à faire tous les efforts requis.

Dans les deux cas, même si les besoins sont différents, ces chercheurs d'emplois sont très intéressés à rejoindre le marché du travail. Par contre, lors de notre enquête, ils ont manifesté qu'ils avaient de la difficulté à se faire valoir auprès des employeurs ainsi qu'à identifier quels sont ceux qui sont ouverts à utiliser leur potentiel.

#### CONSTAT

Notre enquête, qui s'est effectuée auprès d'une quarantaine de chercheurs d'emplois et une trentaine d'employeurs, nous révèle pourtant que les employeurs sont de plus en plus intéressés à récupérer ces ressources d'expérience, voyant là plusieurs avantages à les introduire dans leur entreprise.

Malgré ce besoin, ils nous ont dit ne pas savoir où les trouver ni comment les intégrer dans les milieux de travail.

En 2007, il y avait cinq travailleurs pour chaque retraité au Québec. D'ici 15 ans, on estime qu'il n'y en aura plus que deux. (Simard 2007)

En 2011, un Canadien sur sept était un aîné de 65 ans ou plus et Statistique Canada prévoit que d'ici 2036, cette proportion augmentera : presque un Canadien sur quatre (25 %) sera un aîné.

(Statistique Canada)







## BUTS ET OBJECTIFS

#### Par ces consultations, nous avons voulu :

- Connaître la réalité tant du côté du chercheur d'emploi de 50 ans et plus que de celui de l'employeur.
- Créer des outils afin de faciliter le repérage de la main-d'œuvre d'expérience et son intégration sur le marché du travail.
- Réduire les irritants et faciliter le lien entre les chercheurs d'emplois aînés et les employeurs.
- Supporter les employeurs dans la gestion des âges.

Lors de nos focus groupes, les participants de 50 ans et plus à la recherche d'un emploi nous ont dit ne pas savoir qui sont les employeurs qui sont intéressés par leur candidature.





# LES MOTIVATIONS DE L'EMPLOYEUR

# POURQUOI ENVISAGER D'AVOIR RECOURS À DES TRAVAILLEURS ÂGÉS?

PLUSIEURS RAISONS PEUVENT MOTIVER À ACCORDER UNE PLACE AUX TRAVAILLEURS ÂGÉS.

#### **VOICI QUELQUES AVANTAGES:**

- Assurer un transfert harmonieux des connaissances, des compétences et des expériences de votre organisation à vos leaders de demain, en même temps qu'aux secteurs qui ont besoin d'une expertise spécialisée.
- Réduire éventuellement le roulement du personnel et les coûts associés à l'embauche, à la formation et à l'orientation des nouveaux employés. En effet, les travailleurs âgés ont généralement tendance à demeurer au service de leur employeur plus longtemps, ce qui se traduit par une réduction des coûts associés à l'embauche et à la formation des nouveaux employés.
- Conférer une valeur ajoutée à votre organisation en tirant parti des réseaux, des connaissances et des expériences des travailleurs âgés.
- Demeurer concurrentiel en attirant et en maintenant en poste des travailleurs âgés afin d'atténuer les effets des changements qui se produisent dans la population active.
- Pouvoir éventuellement augmenter la productivité, car les travailleurs âgés ont généralement une solide éthique de travail. De plus, ils travaillent bien en équipe et ils n'ont besoin que de très peu de supervision.

POURQUOI EST-IL IMPORTANT DE RECRUTER ET DE MAINTENIR EN POSTE DES TRAVAILLEURS ÂGÉS? À titre d'employeur, votre capacité d'attirer à votre service et de maintenir en poste une main-d'œuvre expérimentée et compétente constitue une clé de votre réussite. Cependant, les changements démographiques qui surviennent peuvent mettre grandement au défi votre capacité d'attirer et de maintenir en poste les travailleurs dont vous avez besoin considérant qu'il y a notamment de moins en moins de jeunes pour occuper le marché du travail. Les employeurs doivent intervenir dès maintenant pour s'assurer d'être bien préparés et adéquatement positionnés pour parvenir à surmonter les défis qui se profilent à l'horizon.







MAIS QUI SONT-ILS CES TRAVAILLEURS D'EXPÉRIENCE?

LE PROFIL

Les travailleurs d'expérience sont avant tout réputés pour leur fidélité et leur loyauté envers l'employeur. Ils sont responsables et fiables et se font un devoir d'être ponctuel.

Lors de nos focus groupes, les employeurs nous ont dit être à la recherche de cette clientèle pour les nombreux avantages qu'elle procure. Ces paroles sont venues de la bouche même des personnes sondées. Par contre, elles se questionnent à savoir où les trouver...

VOICI LES QUALITÉS PROPRES AUX CHERCHEURS D'EMPLOIS DE 50 ANS ET PLUS. ILS SONT :

- Fiables Ponctuels Débrouillards
- Expérimentés Disponibles Vaillants
- · Loyaux Ils possèdent le savoir-faire
  - Ils possèdent le savoir-être

## **PISTE DE SOLUTION**

La FADOQ a mis en place une plateforme de recherche d'emplois pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus et les employeurs à la recherche de cette clientèle :

www.maindoeuvre50plus.com







## LES MOTIVATIONS

Le Québec est l'une des provinces canadiennes où les travailleurs prennent leur retraite le plus tôt. Pourtant, les tendances confirment que pour plusieurs d'entre eux, le retour au travail devient de plus en plus une option et ce, pour toutes sortes de raisons. Nous l'avons constaté lors des échanges, mais également avec le portrait des répondants. On retourne au travail par nécessité financière, pour retrouver un certain réseau social après une pause méritée ou pour le plaisir.

# LES 3 RAISONS PRINCIPALES D'UN RETOUR OU D'UN MAINTIEN À L'EMPLOI

- Par nécessité, pour subvenir à ses besoins;
- Pour maintenir son niveau de vie;
- Pour se sentir utile, continuer d'être actif socialement.

Statistique Canada confirme que plus de la moitié des travailleurs âgés de 55 à 64 ans qui ont quitté un emploi à long terme entre 1994 et 2000, ont été réembauchés au cours des 10 années suivantes.

#### DES TRAVAILLEURS ÂGÉS QUI SERONT TRÈS COURTISÉS

Comme il y a de moins en moins de jeunes travailleurs au Saguenay–Lac-Saint-Jean pour occuper les emplois à temps partiel, les employeurs qui puisaient abondamment dans ce bassin de main-d'œuvre doivent envisager d'autres options. Si le secteur du tourisme demeure le champion toute catégorie dans le recrutement de travailleurs étudiants, c'est aussi un bassin de main-d'œuvre très sollicité par d'autres entreprises, dans le commerce de détail par exemple. Les travailleurs d'expérience sont, à cet égard, déjà très présents dans les entreprises de rénovation ou les magasins à grande surface.







NOUS AVONS CHERCHÉ À SAVOIR SI DES SECTEURS D'ACTIVITÉS ÉTAIENT DAVANTAGE CONVOITÉS PAR LES PARTICIPANTS. NOUS LES AVONS ÉGALEMENT INTERROGÉS SUR LEUR INTÉRÊT À COMBLER LES BESOINS DU MARCHÉ, NOTAMMENT DANS LES SECTEURS DU TOURISME, DU COMMERCE DE DÉTAIL, DES GRANDES SURFACES ET DU TRAVAIL EN SERRE. SANS POUVOIR TRANCHER SUR LA QUESTION, IL SE DÉGAGE CERTAINES TENDANCES.

« Je suis prête à essayer quelque chose de nouveau, je suis très ouverte. Mais je n'ai pas encore trouvé. Je me questionne toujours. »

Louise, 59 ans

« J'aime ça essayer de nouvelles choses, sortir de ma zone de confort. Je me rends compte que j'ai des qualités et des aptitudes que je ne me soupçonnais pas. »

François, 61 ans





SANS GRANDE SURPRISE, ON CONSTATE QUE LES INTÉRÊTS SONT VARIÉS ET DÉPENDENT DES INDIVIDUS, DE LEURS PARCOURS PRÉCÉDENTS, MAIS AUSSI DES CONDITIONS PHYSIQUES QUI RENDENT CERTAINES TÂCHES PLUS ARDUES AVEC L'ÂGE.

« J'ai 59 ans, je suis prêt et je suis capable de travailler encore. Je suis limité au niveau des genoux, mais j'ai bâti ma maison, j'ai la forme pour travailler. Du travail, j'en cherche. J'attends des appels, mais ça ne vient pas. »

Jacques

Par ailleurs, on remarque que ceux et celles qui se disent à la retraite et qui bénéficient d'un fonds de pension sont plus enclins à vouloir changer de domaine pour expérimenter de nouvelles choses.

Les répondants veulent bien combler les besoins du marché de l'emploi, mais selon leurs capacités et certainement pas au détriment des conditions de travail.





Lorsqu'on parle d'attentes face à l'emploi, on fait référence à ce que les répondants sont prêts à exécuter ou non dans le cadre d'un emploi, notamment en termes de conditions et d'horaires de travail. Les attentes face à l'emploi se réfèrent également à la perception qu'ont les répondants du marché du travail et des employeurs.

Quel que soit leur âge, les travailleurs d'aujourd'hui souhaitent jouir d'une plus grande souplesse quant à la façon de travailler. ILS NE SONT PAS EXIGEANTS À
OUTRANCE MAIS ILS S'ATTENDENT
QUE L'EMPLOYEUR RECONNAISSE
LEUR EXPERTISE ET LA PRENNE EN
CONSIDÉRATION PAR L'OCTROI
D'UN SALAIRE DÉCENT.







## LES HORAIRES DE TRAVAIL

Concernant les horaires de travail, chez les répondants qui n'ont pas de besoins de base à combler, on ne veut plus nécessairement travailler à temps plein. Les horaires de travail peuvent être flexibles et les périodes de travail peuvent varier.

Depuis le début des années 90, les types d'emplois se sont diversifiés et des emplois dits atypiques sont apparus sous diverses formes : l'emploi à temps partiel, l'emploi à durée temporaire, le travail autonome. Cette réalité oblige les employeurs à ajuster les horaires de travail.

Dans le cas des personnes à la recherche d'emploi par obligation, les limites à l'horaire de travail se retrouvent davantage au niveau du travail de nuit et des tâches impliquant des exigences physiques.

« Idéalement, pas 35 heures. Mais ça dépend, ça doit être dans un court mandat. Du temps plein, non merci, je ne veux plus. »

Jean, 62 ans

« Maintenant je veux avoir une qualité de vie, du temps pour du bénévolat. J'ai besoin d'un travail qui comble mes besoins financiers, mais pas nécessairement à temps plein. J'ai besoin d'avoir du plaisir. »

Denise, 65 ans

« Ça ne me dérange pas de travailler 40 heures par semaine. Je cherche un emploi qui correspond à mes compétences. Mais la nuit, c'est difficile. Si je peux trouver autre chose... »

Sylvain, 57 ans

## LE SALAIRE

Pour l'ensemble des répondants, à moins d'être réellement dans le besoin, le salaire minimum n'est pas un tarif considéré comme raisonnable compte tenu de leur expérience et des compétences acquises au fil des ans.

Le salaire minimum souhaité est de 15 \$ l'heure. Toutefois, lorsqu'on a besoin de travailler et que dans nos emplois antérieurs on occupait un poste cadre, le salaire doit tout de même refléter les compétences et l'expérience.

« La qualité de vie est plus importante pour moi que de travailler 40 heures. Je l'ai beaucoup fait et cela ne me tente plus. Sauf que le salaire qu'on nous offre, c'est le salaire minimum. Quand on voit 14 \$ de l'heure, on dit wow! »

Carole, 60 ans

« Nous avons mérité le droit d'être payés plus cher que le salaire minimum. Nous avons de l'expérience et des compétences, ça se paie! »

Line, 63 ans





## LA RECONNAISSANCE

Selon les propos entendus, il apparaît que les employeurs sont encore trop peu nombreux à reconnaître les qualités des travailleurs âgés. Plusieurs affirment ne pas être convoqués en entrevue malgré de nombreux curriculums envoyés. La rareté des emplois suppose que beaucoup de personnes appliquent sur un même poste et que la première étape de sélection, souvent en lien avec le diplôme, limite l'accès aux entrevues. En plus de certaines lacunes au niveau de la scolarité, on invoque l'âge et l'expérience comme des facteurs pouvant nuire à leur sélection, il semble que les préjugés soient encore persistants.

« Beaucoup de gens reprennent le travail après 50 ans. Les employeurs sont prêts à nous engager, mais ils ne sont pas prêts à nous payer le salaire qui va avec. Ils nous payent comme les jeunes. Ils savent qu'on en a besoin si on est à la retraite et ils en profitent. »

Claude, 56 ans

« Quand tu as un baccalauréat, c'est trop et quand tu as un diplôme d'études collégiales, ce n'est pas assez. Souvent on a trop d'expérience. »

Serge, 59 ans

« Je regarde ailleurs, mais je ne partirais pas à n'importe quel salaire pour aller à l'extérieur. Ils nous offrent des salaires ridicules et même si on est intéressés, on dit non. »

Johanne, 58 ans

## LE LIEU DE TRAVAIL

Le lieu de travail devient également une exigence pour les travailleurs aînés. La distance peut devenir un irritant majeur. Cet élément occasionne des frais supplémentaires reliés aux déplacements, en plus d'une fatigue plus importante.







## QUELS SONT LES AVANTAGES À EMBAUCHER DES TRAVAILLEURS D'EXPÉRIENCE?

## ILS SONT MOTIVÉS À RELEVER DES DÉFIS

En plus d'être des travailleurs fiables et loyaux sur qui l'on peut compter, ils sont prêts à relever des défis et souhaitent contribuer à faire progresser l'entreprise. Ils se sentent valorisés par l'apport qu'ils peuvent apporter tant au point de vue humain que professionnel.

« Je cherche dans mon domaine, pas question de changer de secteur. J'aime ce que je fais, j'aime mon travail et c'est dans ce domaine que je fais mes recherches. »

Édith. 58 ans

## Saviez-vous que?

Le travailleur d'expérience peut être un atout de taille à l'intérieur de votre entreprise. Son savoir-être et son savoir-faire sont deux éléments que seule l'expérience de vie peut procurer!

« Je ne suis pas prêt à recommencer au bas de l'échelle, et pourtant on doit recommencer chaque fois, même avec notre expérience. J'aimerais pouvoir en montrer aux jeunes... »

Gilles, 63 ans







Outre le démarrage d'entreprise, plusieurs répondants aimeraient qu'on puisse profiter de leur expertise en offrant des formations ou du coaching ou en devenant parrain ou mentor.

## LE MENTORAT

Le rôle du mentor concerne davantage le développement personnel et professionnel (savoir-être) dans l'organisation. Les mentors peuvent aider les travailleurs plus jeunes à acquérir les compétences pratiques qui ne peuvent être acquises que sur les lieux de travail.

- L'accompagner dans la compréhension de la culture de l'entreprise;
- Lui transmettre ses connaissances dans divers domaines se rapportant au travail;
- Répondre à ses questions et le conseiller.

J'ai développé avec le temps une belle expertise. J'aimerais montrer aux jeunes la couture, le rembourrage, leur expliquer la technique. Ils trouvent ça dur, mais ils ne savent juste pas comment l'exécuter. Ils n'ont pas de technique, je pourrais leur montrer. »

Jocelyn, 64 ans

On a perdu le transfert des connaissances. Un collègue me disait que personne ne lui a montré à travailler. On a perdu le compagnonnage. Je pourrais certainement en montrer aux plus jeunes!

Serge, 58 ans

## LE PARRAINAGE

Le rôle du parrain vise surtout à épauler les jeunes recrues lors de leur arrivée. Il veille notamment à :

- Son intégration;
- L'accompagner lors de ses premières journées, la visite de l'entreprise, les pauses, l'heure du dîner;
- Ses besoins pour être autonome lors de son travail;
- Faire le suivi nécessaire avec son supérieur.

## LE COACHING

Le coach vise le développement de compétences, du potentiel et de l'autonomie professionnelle (savoir-faire). Il pourrait par exemple :

- Établir avec la personne des objectifs professionnels d'amélioration et travailler avec elle à les atteindre.
- Conseiller un jeune dans l'opérationnalisation d'un projet, d'une manœuvre ou d'un procédé.

Je trouve ça valorisant que quelqu'un vienne me chercher pour mon expertise. Je pourrais en donner encore plus, je pourrais prendre le temps de transférer mes compétences, ça me ferait plaisir, et je me dis que tout ce que j'ai appris avec le temps pourrait servir. »

Raymonde, 62 ans







L'employeur gagne à examiner ses pratiques de recrutement et d'embauche afin de déterminer si elle sont adaptées aux travailleurs âgés.

- · Votre organisation offre-t-elle des modalités de travail flexibles?
- Élabore-t-elle des plans d'apprentissage pour chacun de ses employés?
- Propose-t-elle des modifications et des mesures d'aménagement des lieux de travail?
- Favorise-t-elle la formation, le mentorat ainsi que les affectations ou les projets spéciaux pour tous ses employés?

#### PRENEZ LE TEMPS DE LES ACCUEILLIR

L'accueil et l'intégration sont les premières occasions de mettre une nouvelle ressource à l'aise. Même s'ils sont expérimentés, les travailleurs âgés ont besoin d'être dirigés et de bien connaître leur fonction. Présentez-leur l'équipe afin qu'ils se sentent intégrés.

#### **DÉFINISSEZ LEUR MANDAT**

Ils veulent connaître les balises de leur mandat afin d'être efficaces et de ne pas s'ingérer. Soyez clairs dans la définition des tâches que vous leur octroyez et dans vos attentes face à leur travail. Surtout, éclaircissez leurs fonctions en lien avec les autres employés pour ne pas qu'ils soient considérés comme menaçants et faites-leur confiance! Une chose est certaine, l'ouvrage ne leur fait pas peur!

#### QU'ATTENDENT LES TRAVAILLEURS DE 50 ANS ET PLUS DE LEUR EMPLOYEUR?

Ils s'attendent à faire partie de l'équipe, à recevoir des conditions décentes et à se sentir utile à l'intérieur de l'entreprise. Ils veulent bien saisir quelles sont les attentes envers eux pour s'assurer de livrer la marchandise. Le focus groupe démontre également que les travailleurs âgés souhaitent vivement demeurer à jour en acquérant de nouvelles connaissances et en tirant parti de leurs compétences. De nombreux travailleurs âgés veulent quitter une organisation en sachant qu'ils ont contribué à faire une différence.





#### **CONSULTEZ-LES**

Les 50 ans et plus ont ceci de particulier, ils veulent que leur expérience soit mise à contribution. Ils seront fiers que vous preniez le temps de les consulter et seront heureux de pouvoir même vous dépanner si besoin. Ils ne demandent pas mieux que vous utilisiez leur savoir-faire et leur savoir-être. Sachez qu'ils regorgent très souvent de bonnes idées et qu'ils sont très ouverts à les partager!

#### SACHEZ RECONNAÎTRE LEURS BONS COUPS

Les travailleurs aînés possèdent des valeurs fondamentales, ils s'attendent de leur employeur qu'il leur prodigue les mêmes valeurs en retour de leur implication au travail soit : le respect, la reconnaissance et la confiance. Comment? Simplement par un commentaire positif ou une marque d'appréciation. Ils veulent faire partie de l'équipe! De plus, ils veulent de l'ouverture de votre part et un peu de temps afin de faire valoir leurs qualités!

#### **FAITES-LEUR CONFIANCE**

Ils ne possèdent peut-être pas toutes les nouvelles technologies sur le bout des doigts, mais ils sont débrouillards, fiables et vaillants. Ils sont en mesure d'anticiper le travail et d'aller au bout d'un mandat. Ils n'auront souvent pas besoin d'accompagnement et utilisent à grand volume leur gros bon sens dans les situations douteuses. Ils s'assureront de vous consulter avant de prendre des initiatives à risque.

## OFFREZ-LEUR DE LA FORMATION, ILS NE DEMANDENT PAS MIEUX!

Ils sont conscients que la mise à niveau dans certains secteurs est essentielle pour un retour à l'emploi. L'informatique est un incontournable pour plusieurs et ils sont motivés à s'investir afin d'apprendre. Par contre, ils considèrent que la formation offerte doit être de courte durée. D'après ce qu'ils nous ont dit : « les programmes d'appui ne sont pas toujours accessibles. » Il est donc important que l'employeur puisse pallier à cette réalité!

« Il faut mettre à jour ses connaissances même si on ne travaille pas. Plusieurs organismes nous offrent ces possibilités.

Lynda, 56 ans

« N'importe quoi. J'ai pris des cours d'anglais, d'espagnol et même de chinois. Je vais continuer de me former. Il faut se garder à jour, c'est important! L'actualité, l'informatique...

Louis, 68 ans

Appuyez tous les employés, quel que soit leur âge, pour faire en sorte que leurs compétences demeurent pertinentes et à jour. Demandez-vous si des programmes de formation visant à vous doter d'un milieu de travail inclusif et adapté aux aînés profiteraient aux membres de votre direction ainsi qu'aux responsables des ressources humaines.







## IDÉES FAUSSES SUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS

BEAUCOUP DE PRÉJUGÉS SUBSISTENT FACE AUX TRAVAILLEURS ÂGÉS. EN VOICI QUELQUES-UNS :

**Mythe:** Les travailleurs âgés sont moins productifs.

Fait: L'âge n'a aucune incidence sur les facultés intellectuelles et sur la capacité d'effectuer des tâches de routine ou répétitives. Les recherches démontrent plutôt que les travailleurs qui réalisent les mêmes tâches pendant un certain nombre d'années sont heureux de profiter de l'expérience professionnelle acquise. À titre d'employeur, vous pouvez également tirer parti de cette expérience. Cependant, il est vrai que les forces physiques commencent à s'atténuer avec l'âge, vous devez le prendre en considération.

**Mythe :** Les travailleurs âgés prennent rapidement leur retraite.

Fait: Les employés perçoivent de moins en moins la retraite comme un événement fixé dans le temps, mais plutôt comme un processus graduel. De nombreux travailleurs âgés envisagent de continuer à faire partie des rangs de la population active d'une manière ou d'une autre après avoir quitté leur occupation professionnelle principale. Statistique Canada a mené un sondage auprès de travailleurs âgés de 50 à 75 ans. Parmi les sujets interrogés qui travaillaient et qui n'avaient jamais pris leur retraite (ce groupe représentait approximativement 78 % de l'échantillon), plus de la moitié ont indiqué qu'ils envisageaient de continuer à travailler à temps partiel une fois qu'ils auraient pris leur retraite.

**Mythe :** Former les travailleurs âgés, qui sont susceptibles de prendre leur retraite, ne s'avère pas rentable.

Fait: Les travailleurs âgés ont tendance à être loyaux et sont moins susceptibles de changer d'emploi fréquemment. Ceci est particulièrement vrai quand ils savent que leurs efforts sont appréciés et qu'ils ne sont pas forcés de prendre leur retraite à un certain âge.

Dans une économie axée sur le savoir, la période de récupération des investissements dans la formation est en voie de diminuer pour tous les travailleurs, ce qui signifie qu'il est probable que l'argent dépensé pour la formation de travailleurs âgés sera récupéré avant que ceux-ci partent à la retraite.

**Mythe :** Les travailleurs âgés sont moins réceptifs à la formation.

Fait: Les membres de la génération du baby-boom préfèrent travailler dans un milieu stimulant et mobilisateur où ils sont en mesure de progresser sur le plan professionnel et d'améliorer leurs compétences. Une étude sur la formation professionnelle menée par Statistique Canada auprès de travailleurs âgés démontre que, parmi les travailleurs de 55 à 64 ans, le taux de participation aux activités de formation organisées par l'employeur a plus que doublé entre 1991 et 2008. L'étude a également démontré que les travailleurs âgés étaient moins susceptibles de faire état d'obstacles à la formation.

Source : Gouvernement du Canada. Idées fausses sur les travailleurs âgés.









Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, la FADOQ a fait de la question des aînés actifs une priorité. Elle s'est intéressée de près à leur réalité concernant le marché du travail.

À ce titre, elle a mis en place un site internet spécifique à leurs besoins de recherche d'emplois dont l'accès est gratuit. La plateforme maindoeuvre50plus.com est en ligne depuis 2013.

Constatant le grand potentiel de cet outil unique au Québec et voulant en faire bénéficier l'ensemble des aînés de la province, le réseau FADOQ a procédé en 2016 au déploiement de cette plateforme dans toutes les autres régions du Québec.

## www.maindoeuvre50plus.com

Le site maindoeuvre50plus.com permet aux chercheurs d'emplois de 50 ans et plus de s'inscrire dans une banque de données, d'y inclure leur CV et d'avoir accès à des offres d'emplois s'adressant spécifiquement à eux. Il permet aux employeurs à la recherche de cette clientèle, d'afficher leurs offres d'emplois et de faire de la recherche de main-d'œuvre dans la banque de données.

UNE PREMIÈRE AU QUÉBEC

#### VOICI QUELQUES TRUCS SUPPLÉMENTAIRES POUR VOUS AIDER À TROUVER LES TRAVAILLEURS AÎNÉS!

- Indiquez dans vos offres d'emplois que vous êtes ouvert aux travailleurs aînés en inscrivant une phrase comme : Cette offre d'emploi s'adresse aussi aux travailleurs d'expérience.
- Affichez un slogan à la vue à l'intérieur de votre entreprise : Ici, nous embauchons aussi l'expérience!
- Faites circuler votre intérêt à embaucher des ressources d'expérience.
- Inscrivez vous sur maindoeuvre50plus.com
- Utilisez le programme ICTA de votre secteur. Vous pourriez bénéficier d'une subvention intéressante.

#### Maindoeuvre50plus.com

Une plateforme web facile d'utilisation qui permet...

aux chercheurs d'emplois de 50 ans et plus de :

- S'inscrire gratuitement comme chercheur d'emploi.
- Joindre son CV.
- Définir son profil et ses compétences.
- Faire de la recherche d'emploi.
- Recevoir des alertes d'offres d'emplois.

aux employeurs à la recherche d'une ressource de 50 ans et plus de :

- S'inscrire gratuitement comme employeur.
- Afficher ses offres d'emplois.
- Faire de la recherche dans la banque de données des 50 ans et plus inscrits.





## **EN RÉSUMÉ**

## LES GENS DE 50 ANS ET PLUS TRAVAILLENT :

- · Pour gagner leur vie parce que c'est nécessaire;
- · Pour maintenir leur niveau de vie;
- Pour se sentir utiles;
- · Pour continuer d'être actifs socialement.

#### Mais attention:

- Ils ne travaillent pas à tout prix;
- Ils ne travaillent pas s'ils se sentent exploités.

#### À QUOI S'ATTENDENT-ILS DE LA PART DES EMPLOYEURS?

- Du respect et de la confiance;
- De la reconnaissance en lien avec leur apport à l'entreprise;
- Des conditions favorables de travail pour qu'ils ne se sentent pas exploités;
- · Un salaire décent;
- Une définition claire de leurs tâches:
- Ils veulent faire partie de l'équipe!

#### QU'EST-CE QU'ILS RECHERCHENT DANS UN EMPLOI?

#### S'ILS N'ONT PAS DE BESOINS FINANCIERS CRIANTS, ILS CHERCHENT :

- À être valorisés et reconnus pour leur expertise;
- À avoir du plaisir et se sentir utiles.

#### S'ILS ONT DES BESOINS FINANCIERS À COMBLER, ILS CHERCHENT :

- À être respectés et reconnus pour leur expérience;
- Un emploi qui respecte leurs capacités physiques et leurs compétences.

#### QUELLES SORTES D'EMPLOIS SONT-ILS PRÊTS À FAIRE?

- Aucun secteur n'est exclu: tourisme, travail en serres, grandes surfaces, entretien, mais ils tiennent à ce que leurs capacités physiques soient prises en compte et que les conditions de travail soient acceptables.
- Ils sont ouverts à des secteurs d'activités autres que ceux qu'ils connaissent déjà.
- Ils sont ouverts à la formation.
- Ils voudraient servir de mentor et partager leurs acquis.

#### LES CONDITIONS À RETENIR POUR L'EMPLOYEUR :

#### Références :

- Rapport du groupe de discussion sur l'employabilité des 50 ans et plus (automne 2014) produit par la FADOQ Région Saguenay-Lac-Saint-Jean-Ungava en collaboration avec Expertis formation continue du Collège d'Alma.
- Bilan démographique du Québec (édition 2014).
- Institut de la statistique du Canada.
- Milieux de travail amis des aînés : Promouvoir la participation des travailleurs âgés. Gouvernement du Canada.
- Le défi 50+ Réseau FADOQ 2008.

Il faut créer les conditions favorables à l'embauche des travailleurs d'expérience.

- Ils cherchent un salaire décent. Le salaire minimum n'est pas considéré comme décent.
- Ils sont ouverts à des horaires flexibles, à du temps plein, temps partiel et du travail saisonnier.
- Ils veulent faire partie de l'équipe.
- · Ils veulent être reconnus pour leur apport.



MAIN CEUVRE

#### **EN CONCLUSION**

Les effets du vieillissement démographique nous indiquent qu'il y a de moins en moins de jeunes travailleurs au Saguenay—Lac-Saint-Jean pour occuper les emplois. Les employeurs qui puisaient abondamment dans ce bassin de main-d'œuvre doivent envisager d'autres options.

La clientèle des travailleurs d'expérience devient une solution intéressante. Les gens vieillissent en prenant soin de leur santé. Ils font de l'exercice physique et s'alimentent sainement. Ils s'impliquent dans des groupes sociaux, demeurent actifs et s'intéressent à l'apprentissage de nouvelles compétences.

Les personnes de 50 ans et plus sont de plus en plus considérées comme un potentiel productif. À cet effet, nous sentons un intérêt grandissant des entreprises envers les travailleurs plus âgés. Ces personnes plus expérimentées et flexibles quant aux horaires et heures de travail, deviennent un moyen avantageux de surmonter des difficultés de recrutement.

La gestion des âges doit se faire en prenant en considération quelques aspects qui permettront une meilleure intégration du travailleur d'expérience. Nous souhaitons que ce guide vous aura fourni des informations pertinentes concernant les travailleurs âgés et une ouverture sur l'apport potentiel de ceux-ci!

AFFICHEZ-VOUS COMME UN EMPLOYEUR DE CHOIX POUR LES TRAVAILLEURS D'EXPÉRIENCE. VOUS EN SORTIREZ GAGNANT!



Ce guide a été rendu possible grâce au soutien financier de l'entente spécifique de régionalisation pour l'amélioration de la condition de vie des personnes aînées (2013-2017)

Conférence régionale des élus du Saguenay–Lac-Saint-Jean.