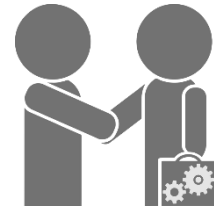


Maximisez votre main-d'œuvre en attirant et retenant des travailleurs âgés



Ressource pour les employeurs de Sarnia Lambton

Sarnia Lambton fait face à une population qui vieillit. Il y aura peut-être qu'un petit nombre de travailleurs qui pourront combler les postes laissés vacants par les retraités. Heureusement pour les employeurs, des travailleurs âgés restent de plus en plus au travail ou y reviennent.

Cette ressource examine le nombre croissant de travailleurs âgés au sein du marché du travail de Sarnia Lambton et montre comment en tant qu'employeur, vous pouvez impliquer les travailleurs âgés dans l'élaboration de votre stratégie concernant votre main-d'œuvre.

Pour les fins de cette ressource un travailleur âgé est toute personne faisant partie du marché du travail âgée de 55 ans et plus.

Points saillants de cette ressource:

- Une vue générale des tendances du marché du travail pour les travailleurs âgés de Sarnia Lambton
- Avantages d'embaucher et de retenir des travailleurs âgés
- Possibilité de s'associer aux travailleurs âgés
- Considérations à prendre en compte pour attirer et retenir des travailleurs âgés

L'information de cette ressource provient de:

- Recherche de CDMOSL pour ce projet incluant:
 - les réponses d'une enquête auprès de 51 travailleurs âgés et chercheurs d'emploi
 - les réponses d'une enquête auprès de 13 fournisseurs de services EO
 - les consultations auprès de 48 employeurs locaux
- la recherche de CDMOSL comme les rapports d'enquêtes de EmployerOne, Research, etc., recherche d'autres sources
- les données de Statistique Canada



www.slwdb.org
519-332-0000

Septembre 2018

Ce projet est financé en partie par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

Les opinions émises dans ce projet sont celles de CDMOSL et ne reflètent pas nécessairement celles de la province de l'Ontario.

Population vieillissante:

La population du Canada vieillie. Les raisons de ce fait comprennent: ¹

- la génération des baby boomers née entre 1946 et 1965 vieillie
- des indices bas de fertilité depuis les années 1970 et ces indices continuent à être bas
- une augmentation de l'espérance de vie

L'âge médian² de la population de Sarnia Lambton était 46,1 ans en 2016, en hausse à 42,8 ans en 2006.³

Une main-d'œuvre vieillissante:

Un sur quatre travailleurs était âgé de 55 ans et plus en 2016 à Sarnia Lambton.⁴

Les travailleurs âgés ont augmenté leur présence au sein de la main-d'oeuvre de 22% depuis 2006. Comme le montre le tableau ci-dessous. Cette augmentation provient surtout de travailleurs âgés ayant un emploi. Cependant, le nombre de ceux sans emploi a aussi augmenté.

	2006	2016	Changement en %
Main-d'oeuvre	12,175	14,805	22%
Employés	11,675	14,025	20%
Sans emploi	495	785	59%
Absents main-d'oeuvre	24,990	31,640	27%

Source: Statistique Canada. Recensements 2016 et 2006.

Notes: Main-d'oeuvre inclue ceux employés et ceux sans travail (personnes ayant un emploi ou en recherchant un activement). Absents de la main-d'oeuvre incluent les personnes qui n'ont pas d'emploi ou celles qui n'en cherche pas un activement emploi (ex. retraités, abandonné leur recherche, incapables de travailler pour cause de santé, etc.).

Un nombre croissant de travailleurs âgés au sein de la main-d'oeuvre n'est pas particulier à Sarnia Lambton.

Statistique Canada rapporte que l'âge de la retraite des canadiens est en hausse.⁵

- La médiane de l'âge de la retraite au Canada en 2006 était 61,2 ans et en 2017 64,1 ans.
- La médiane de l'âge de la retraite pour les travailleurs autonomes était en 2006 64,8 ans et en 2017 67,1 ans.
- L'âge de la retraite était 64,8 ans parmi les employés du secteur privé et 61,4 parmi les employés du secteur public au Canada en 2017.

¹ Statistique Canada. (2017). "Age and sex, and type of dwelling data: Key results from the 2016 Census." The Daily, released May 3, 2017 p.5

² La médiane est une façon d'obtenir une moyenne afin que celle-ci ne soit pas fortement influencée par les chiffres élevés ou bas. La médiane est le chiffre du milieu d'une série de chiffres.

³ Statistique Canada. Recensements 2016 et 2006.

⁴ Statistique Canada. Recensement 2016.

⁵ Statistique Canada. Tableau 14-10-0060-01, âge de la retraite selon la classe du travailleur, annuel

Quitter le marché du travail n'est pas une transition simple; certaines personnes peuvent préférer partir graduellement comme passé d'un emploi temps plein à temps partiel) ou revenir au travail.

Raisons des travailleurs qui restent au travail ou y retournent:

1. Changement des lois:

Le fait d'avoir éliminé de la loi ontarienne en 2006 l'obligation de partir à la retraite à l'âge de 65 ans et aussi d'avoir fait la même chose niveau fédéral en 2010 a eu pour effet de permettre à ces personnes de pouvoir travailler passé l'âge de 65 ans.⁶

2. Marché du travail:

Les possibilités d'emploi dépendent de l'état de l'économie et s'il y a une forte demande pour des travailleurs.⁷

3. Circonstances personnelles:⁸

- Santé personnelle et familiale
Être physiquement et mentalement capable de travailler. Les recherches ont montré que certains travailleurs âgés continuent à travailler parce qu'ils considèrent que le travail contribue à leur bien-être physique et mental et que s'ils arrêtent de travailler leur santé en souffrira. .
- Considérations financières
Accès à l'épargne personnel, régimes de pension, services de santé et dentaires, apport financier d'autres membres de la famille en considération du stress causé par d'autres obligations comme le soutien de parents malades ou de vos enfants.
- Qualité de l'expérience de travail
Votre travail vous satisfait (il est intéressant et plein de défis, possibilité d'horaires flexibles, environnement positif , etc.).
- Développement des compétences et reconnaissance
Volonté de croissance personnelle et professionnelle, d'expérimenter un nouveau ou différent genre de travail (ceci peut dépendre des compétences actuelles, p. ex. niveau d'études atteint, expérience, etc.).

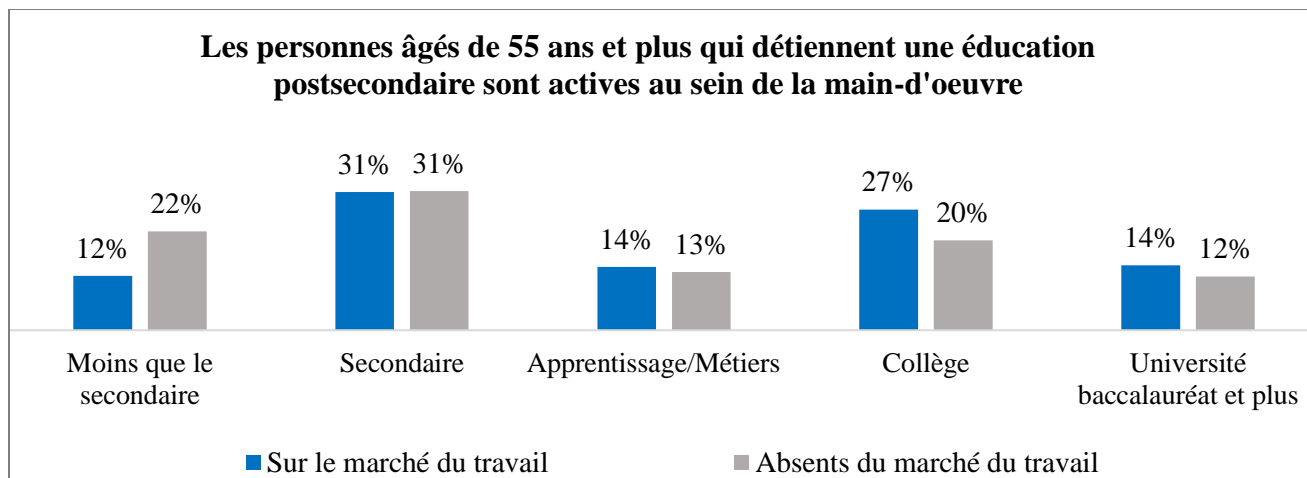
Le graphique de la page suivante montre les niveaux d'éducation des travailleurs locaux âgés de 55 ans et plus et leur statut au sein de la main-d'oeuvre.

⁶ Research Brief Series. (March 2015). Changing Work, Changing Skills: Challenges & Opportunities for Older Workers in the Modern Economy. Second Volume in an Occasional Series. Presented by Metro Toronto Movement for Literacy p.2

⁷ Fields, A., Uppal, S., LaRochelle-Cote, S. (June 2017). "The impact of aging on labour market participation rates." Statistics Canada. Catalogue no. 75-006-X. p.8

⁸ Human Resources Skills Development Canada, (2011). HRSDC Consultations with Older Workers and Employers Summary of What We Heard. SP-1008-08-11E p. ii, iii and p.9.-19.

http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/rhdcc-hrsdc/HS4-109-2011-eng.pdf



Source: Statistique Canada. Recensement 2016, tableau fait sur mesure.

Comme la nature du travail continue à évoluer (plus de travail basé sur les connaissances et la technologie), la littéracie et la capacité d'apprendre deviennent encore plus essentielles alors que les travailleurs doivent améliorer leurs compétences.⁹ Les recherches ont montré que la volonté parmi certains travailleurs âgés de parfaire leur formation ou éducation est liée au niveau d'éducation atteint; ceux d'un niveau plus avancé sont plus susceptibles que ceux d'un niveau inférieur de rechercher et recevoir de la formation.¹⁰ Presque la moitié des travailleurs âgés au sein de la main-d'oeuvre a une scolarité post secondaire (apprentissage, collège, université). Il est possible que beaucoup de travailleurs âgés ont pris de la formation tout au long de leur vie de travailleurs.

CDMOSL a cherché à savoir des travailleurs âgés, des chercheurs d'emploi de Sarnia Lambton et des fournisseurs de services (ceux qui travaillent avec des chercheurs d'emploi) pourquoi ils travaillent ou cherchent un emploi. Les réponses étaient semblables à celles mentionnées sur la page antérieure. Voici quelques réponses typiques:

- raisons financières (p. ex, pour suppléer au Régime de pensions du Canada, aucun Régime de pensions de la compagnie, augmentation du coût de la vie)
- ennui/volonté de rester actifs
- demeurer impliqués au sein de la main-d'oeuvre et de la communauté
- volonté de continuer à augmenter leurs connaissances

⁹ Research Brief Series. (March 2015). Changing Work, Changing Skills: Challenges & Opportunities for Older Workers in the Modern Economy. Second Volume in an Occasional Series. Presented by Metro Toronto Movement for Literacy p.3

¹⁰ Ibid

Les travailleurs âgés qui détiennent un emploi à Sarnia Lambton:

En 2016, Sarnia Lambton comptait 14 025 travailleurs âgés ayant un emploi à Sarnia Lambton. Les données de cette section montrent la période de travail et le type d'emploi.

Les travailleurs sont identifiés ci-dessous par le type d'emploi qu'ils détenaient en 2015.

À Sarnia Lambton, parmi les personnes âgées de 55 ans et plus qui travaillaient pour un employeur en 2015:

8 185 (74%) personnes travaillaient principalement à temps plein par semaine

2 830 (26%) personnes travaillaient principalement à temps partiel par semaine

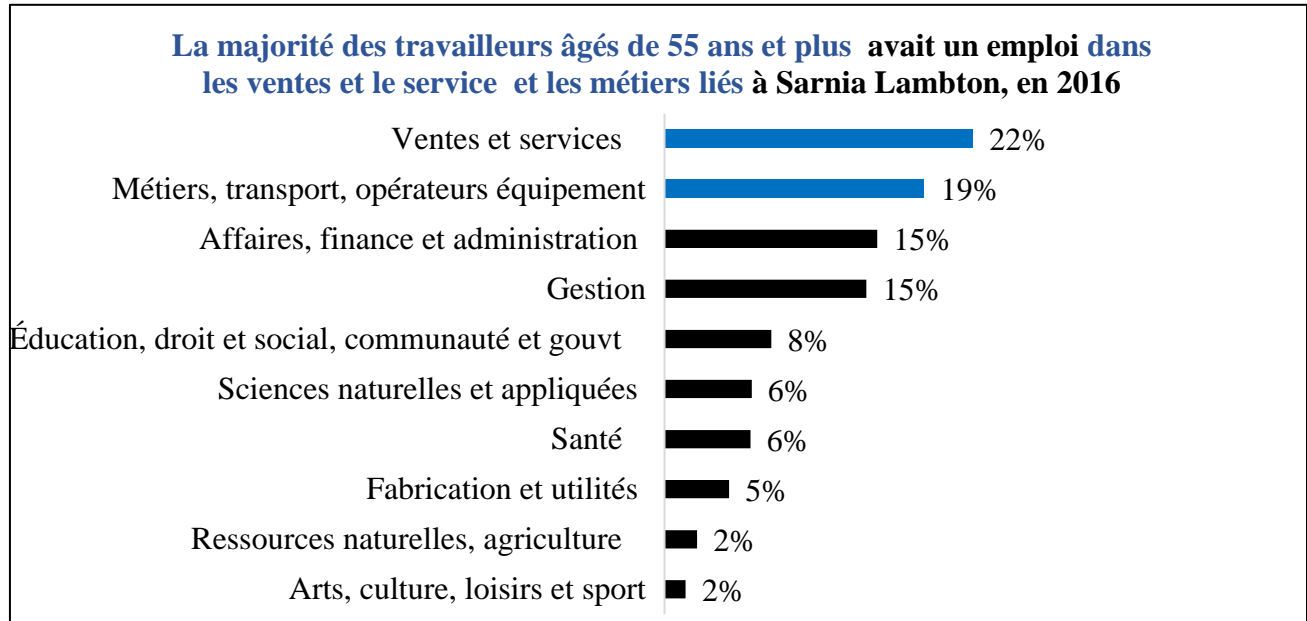
2 775 âgés de 55 ans et plus étaient des travailleurs autonomes.

Ceci représente presque la moitié de tous ces travailleurs en 2015 à Sarnia Lambton.

Source: Statistique Canada. Recensement 2016, données faites sur mesure.

Note: Les chiffres n'égalent pas 14 025. Les deux questions du recensement couvraient des périodes différentes.

Le graphique ci-dessous montre la présence des travailleurs âgés de 55 ans et plus pour chaque catégorie de professions à Sarnia Lambton.



Source: Statistique Canada. Recensement 2016, tableau fait sur mesure.

À Sarnia Lambton, les trois principales appellations de postes détenus par des travailleurs âgés comprennent les directeurs-agriculture, les conducteurs de camions de transport et les vendeurs-commerce de détail. Le tableau ci-dessous montre une liste partielle d'emplois qui ont un nombre relativement élevé de travailleurs âgés.

1 sur 3 travailleurs âgés occupe un des postes énuméré dans ce tableau	
Directeurs en agriculture	655
Conducteurs de camions de transport	545
Vendeurs de commerce de détail	455
Directeurs-commerce de détail et de gros	380
Concierges et sur intendants d'immeubles	365
Agents d'administration	275
Infirmiers autorisés et infirmiers psychiatriques autorisés	260
Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage-travaux légers	255
Caissiers	250
Employés de soutien de bureau généraux	235
Conducteurs d'autobus, opérateurs de métro, autres transports en commun	225
Adjoints administratifs	195
Ouvriers agricoles	185
Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	185
Professeurs écoles élémentaires et maternelles	160
Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	160

Source: Statistique Canada. Recensement 2016, tableau fait sur mesure.

Qu'est-ce que cela signifie pour les employeurs?

- Possibilité qu'un grand nombre de travailleurs de ces professions pourraient bientôt prendre leur retraite. Vous devez donc vous assurer que votre stratégie de remplacement est bien planifiée.
- La possibilité que les travailleurs âgés travaillent plus longtemps ou reviennent au travail en plus grand nombre au sein de ces professions comparées à d'autres. Vous devez donc maximiser le potentiel de votre main-d'oeuvre en étant au courant des bienfaits et défis de retenir et d'embaucher des travailleurs âgés. Voir discussion de ce sujet ci-dessous.

Avantages liés aux travailleurs âgés:

Les travailleurs âgés peuvent combler une pénurie de personnes qualifiées ou de main-d'oeuvre.¹¹ Il faut se rappeler que ces travailleurs âgés ne prennent pas tous leur retraite ou une retraite complète. Ils continuent à travailler. Leurs compétences et expérience peuvent combler une pénurie de la main-d'oeuvre maintenant ou plus tard. Lors de consultations avec les fournisseurs de services, plusieurs employeurs ont mentionné qu'il était difficile de combler certains postes. Lors de l'enquête 2018 de EmployerOne, les employeurs ont indiqué que la raison principale pour expliquer pourquoi il est difficile de combler certains postes, était la pénurie de demandeurs. La deuxième raison était le manque de qualifications (niveaux d'éducation /titres de compétence). Engager les travailleurs âgés pour solutionner ce problème, augmenterait le nombre de demandeurs qualifiés et expérimentés à offrir leurs services.

Les qualités des travailleurs âgés font d'eux des candidats idéals pour certains postes. Un rapport des consultations de Ressources humaines et développement des compétences Canada parle d'employeurs ayant indiqué qu'ils préféreraient embaucher des candidats âgés, pourvu qu'ils démontrent leurs compétences, leurs connaissances, leur capacité, pour le poste ex. :¹²

- Postes requièrent une confiance en soi et interaction avec le public (p.ex. les ventes)
- Les entreprises qui font affaires avec les aînés (“ des boomers qui servent une clientèle de boomers”)
- L'emploi demande une grande expérience. Elle est aussi importante sinon plus que les connaissances théoriques
- Rôle de leadership
- Être des experts dans le domaine (incluant conseillers et mentors)

CDMOSL a demandé aux employeurs quels étaient les bienfaits d'embaucher et retenir des travailleurs âgés locaux. Voici les réponses:

- Solide éthique de travail
- Expérience et connaissances
- Fiable, confiance
- Compétent-Résolution de problèmes
- Engagé, loyal
- Habilité-service à la clientèle
- Capital humain (rétention – rester)
- Compétents en leadership, mentorat

“Embaucher des aînés (travailleurs âgés) est un vrai bienfait pour l'industrie. L'expérience les intéresse et ils s'engagent vis-à-vis de leurs patrons. Ils ont du plaisir. Dans plusieurs cas, les aînés peuvent conduire un véhicule. Ils se soucient moins de leur salaire et ils désirent de la flexibilité au travail.”

- Joy Sim-Robbins, Tourism Sarnia-Lambton

¹¹ National Seniors Council. (March 2013). Older Workers at Risk of Withdrawing from the Labour Force or Becoming Unemployed: Employers' views on how to retain and attract older workers. p.17

¹² Human Resources Skills Development Canada, (2011). HRSDC Consultations with Older Workers and Employers Summary of What We Heard. SP-1008-08-11E p. 30.

http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/rhdcc-hrsdc/HS4-109-2011-eng.pdf

Défis associés aux travailleurs âgés:

Les défis qui sont associés aux travailleurs âgés et à une main-d'oeuvre vieillissante incluent:¹³

- Mal à l'aise avec les nouvelles technologies
- Réticents à accepter le changement et les nouvelles façons de faire
- Questions de santé associées à l'âge
- Tensions entre les travailleurs âgés et ceux plus jeunes
- Salaires plus élevés à cause de leur ancienneté ou de leur expérience
- Réticence de la part des employeurs à fournir de la formation aux travailleurs âgés

CDMOSL a demandé aux employeurs d'identifier les défis qui existent à leur avis en embauchant ou retenant des travailleurs âgés. Les réponses reflètent celles de ci-dessus. Certains ont ajouté:

- Difficultés à accomplir des travaux physiques
- Demandes pour des horaires de travail flexible ou réduction du travail

CDMOSL a demandé à des travailleurs âgés et chercheurs d'emploi de Sarnia Lambton quels étaient les défis au travail ou en cherchant un emploi. Les mêmes craintes furent mentionnées:

- La nécessité de mettre à jour ses compétences et leur éducation
- La nécessité de formation en technologie (p. ex. ordinateurs, nouvel équipement, etc.)
- Soucis liés à la santé
- Horaires de travail rigides
- Différences générationnelles et perceptions

Les obstacles les plus fréquents et les défis mentionnés par les participants étaient l'âge. Il est important de noter que les lois des droits de la personne les protègent contre la discrimination dans les décisions d'embauche, de promotion, de licenciement.

La recherche montre que beaucoup des défis à propos de l'embauche et de la rétention des travailleurs âgés (ex. ils sont moins productifs, moins enclins à faire de la formation et qu'elle est moins effective au point de vue des coûts parce qu'ils peuvent partir après un brève période au travail ou partie à la retraite etc.) étaient des fausses perceptions ou des mythes.¹⁴ D'ailleurs les qualités des travailleurs âgés comme une solide éthique au travail, leur loyauté et volonté de travailler, aident à combattre ces mythes.¹⁵

¹³ Hettiarachi, Heather. (October 2017). "Older Workers – benefits and challenges". Integritas Workplace Law Corporation. <https://integritasworkplacelaw.com/dealing-with-an-ageing-workforce/>, accessed April 26, 2018

¹⁴ Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible for Seniors. (2012). "Age-Friendly Workplaces: Promoting Older Worker Participation". HRSDC. p. 2,3 http://publications.gc.ca/collections/collection_2013/rhdcc-hrsdc/HS4-114-2012-eng.pdf

¹⁵ Ibid

Considérations pour attirer et retenir des travailleurs âgés:

1. Lois:

Assurez-vous que vos politiques, procédures et pratiques sont conformes à toutes les lois appropriées, y compris mais sans se limiter: La loi canadienne sur les droits de la personne, Code des droits de la personne de l'Ontario, Loi sur les standards d'emploi, Accessibility for Ontarians with Disabilities Act, etc.

2. Recrutement:

Les méthodes de recrutement devraient refléter le fait qu'elles s'appliquent au plus grand nombre de candidats peu importe l'âge.

Le rapport de l'enquête de CDMOSL EmployerOne (slwdb.org/publications/employerone) montre que les principales méthodes de recrutement des employeurs participants étaient en premier les contacts personnels, le bouche-à-oreille, les références, le réseautage informel et deuxièmement les panneaux emploi en ligne.

Les chercheurs âgés d'emploi sont plus susceptibles de consulter les annonces et de ne pas utiliser l'Internet comparés aux jeunes chercheurs d'emploi.¹⁶ Considérez alors des méthodes différentes pour rejoindre les travailleurs âgés ou ceux qui cherchent un emploi:¹⁷

- Placez une annonce dans les journaux locaux, magazines des travailleurs de métiers, de l'industrie et les publications destinées aux personnes de 50 ans et plus (en ligne et imprimées) et à la radio locale.
- Contactez les organisations locales de retraités ou destinées aux aînés
- Développez un programme de références pour vos employés

Les fournisseurs de services d'Emploi Ontario (EO) sont une excellente ressource locale, et **c'est gratuit**. Toutes ces organisations aident les employeurs au sujet de leurs offres d'emploi, le développement d'emploi, à accéder au programmes incitatifs particuliers à l'embauche et à la rétention, aux subventions pour la formation et autres services.

“Rencontrer un conseiller qui peut vous aider à attirer et recruter de bons employés et à trouver des incitatifs financiers pour compenser les coûts de la formation au travail”

-Emploi Ontario

<https://www.ontario.ca/page/employment-ontario>

¹⁶ Bernard, Andre. (August 2012). “The job search of the older unemployed”. Statistics Canada. Component of Statistics Canada Catalogue 75-0001-X Perspectives on Labour and Income p.3

¹⁷ Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible for Seniors. (2012). “Age-Friendly Workplaces: Promoting Older Worker Participation”. HRSDC. p4 http://publications.gc.ca/collections/collection_2013/rhdcc-hrsdc/HS4-114-2012-eng.pdf

Les fournisseurs de services de Emploi Ontario en ordre alphabétique:

- **Four Winds Community Employment Services:**
9156 Tecumseh Lane, Kettle & Stony Point tél: 519-786-6780
<https://kettlepoint.org/four-winds-community-employment-services/>
- **Goodwill Career Centre:**
1249 London Rd, Sarnia tél: 519-332-4333
<http://goodwillekl.com/>
- **Lambton College Community Employment Services:**
4248 Oil Heritage Rd, Petrolia tél: 519-882-4333
<https://www.lambtoncollege.ca/elc/>
- **The WorkPlace Group:**
265 Front Street N. Suite 107, Sarnia tél: 519-337-7377
<http://theworkplacegroup.ca/>

3. Horaire de travail:

Afin de rendre le travail plus intéressant pour les travailleurs âgés, considérez d'offrir des arrangements de travail flexible. Rappelez-vous que les jeunes aiment aussi cette option.

Les arrangements de travail flexible comprennent: ¹⁸

- Heures flexibles: début/fin du travail flexibles si les heures de travail sont respectées
- Semaine de travail comprimée: elle est réduite au niveau des jours travaillés et les employés font toutes les heures de la semaine en travaillant plus d'heures par jour.
- Travail partagé: 2 personnes sont embauchées à temps partiel ou pour des heures réduites pour accomplir le travail qu'une personne accomplit normalement. La compensation du travail est distribuée entre eux.
- Télétravail: travailler à la maison et communiquer électroniquement ou par téléphone avec le lieu de travail.
- Assignation de projet: le projet est bien défini et complété dans le temps imparti.
- Congé non payé de courte ou longue durée: un employé peut prendre un congé de longue durée (p. ex. 2 mois) sans salaire, mais l'employé garde son statut dans l'organisation.

CDMOSL a demandé à des employeurs locaux quels étaient les bénéfices non salariaux qui pourraient avoir de la valeur pour les travailleurs âgés. Parmi les employeurs qui offrent ces bénéfices presque la moitié a déclaré offrir des arrangements concernant le travail flexible.

¹⁸ Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible for Seniors. (2012). "Age-Friendly Workplaces: Promoting Older Worker Participation". p.5 http://publications.gc.ca/collections/collection_2013/rhdcc-hrsdc/HS4-114-2012-eng.pdf

CDMOSL a demandé aux travailleurs âgés et chercheurs d'emploi qu'est-ce que les employeurs pourraient instituer afin de rendre le travail ou le retour au travail attrayant. Au moins 30% des participants ont mentionné: offrir des arrangements de travail flexible.

4. Formation:

La formation est un facteur important dans la rétention des travailleurs.¹⁹ Ils se sentent valorisés lorsque vous investissez pour leur procurer de la formation. Ils se rendent compte que cela leur permettra d'être plus productifs et que la qualité de leur travail sera meilleure.

Rappelons que "difficulté technologique" a été identifiée à la fois comme un défi en embauchant des travailleurs âgés et un défi pour les travailleurs âgés/chercheurs d'emploi au travail. Considérez tous les bienfaits pour les travailleurs et pour votre entreprise en offrant de la formation pour les systèmes d'ordinateurs et la nouvelle technologie.

5. Santé et bienfaits:

Il est de connaissance générale que des travailleurs en santé sont moins sujet à être absents au travail et sont plus productifs au travail

Rappelons que "soucis de santé" a été identifiés à la fois par les employeurs et les travailleurs âgés/chercheurs d'emploi. Certaines stratégies peuvent répondre à ces soucis:

- Mise en oeuvre d'un programme de bien-être qui pourra inclure dépistage de santé sur le site, évaluation ergonomique, subventionner des abonnements à un gymnase activités de mise en forme sur le site, accès à des experts et diététiciens, etc.²⁰ Dans l'enquête 2018 EmployerOne de CDMOSL, 41% des employeurs participants ont déclaré qu'ils offraient un programme de bien-être à leur lieu de travail. Vous trouverez en ligne plus de renseignements sur ces programmes de bien-être, incluant les suivants:
 - Healthy Work-Life Balance: A Guide for Employers: <http://www.slwdb.org/wp-content/uploads/2015/08/HealthyWorkLifeGuide.pdf>
 - Lambton Public Health: <https://lambtonhealth.on.ca/health-information/workplace-wellness>
- Adaptez l'environnement physique pour qu'il demande moins d'efforts aux travailleurs et qu'il soit plus accessible à tous (p. ex. posséder un équipement pour transporter et soulever, des postes de travail assis ou debout, matériel imprimé en gros caractères etc.).²¹

¹⁹ Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible for Seniors. (2012). "Age-Friendly Workplaces: Promoting Older Worker Participation". p.6 http://publications.gc.ca/collections/collection_2013/rhdcc-hrsdc/HS4-114-2012-eng.pdf

²⁰ Ibid. p.8

²¹ Ibid. p.8

- Offrir des avantages sociaux complets (p. ex. soins de santé, régimes enregistrés d'épargne-retraite, soutien familial, programmes de bien-être et conseiller personnel, etc.) peut offrir une vue globale de la santé des employés.²²

6. Différences générationnelles:

À Sarnia Lambton, les lieux de travail peuvent avoir cinq générations qui travaillent ensemble. Chaque génération peut avoir des motivations et attitudes différentes des autres générations.²³ Pour travailler effectivement dans un lieu de travail de plusieurs générations, il est important de comprendre les différents styles de travail. Les employeurs peuvent bénéficier du fait de connaître l'usage de différents styles de gestion et les techniques à utiliser pour des cohortes d'âge différentes.

Rapelons que la dynamique de plusieurs générations a été identifiée à la fois comme un défi à l'embauche de travailleurs âgés et un défi pour ces derniers et les chercheurs d'emploi.

Formation formelle ou des sessions de formation (p.ex., lunch et apprendre, réunions du personnel, nouvelles du lieu de travail et affiches) au sujet des différences générationnelles au travail peuvent aider les travailleurs à comprendre la dynamiques générationnelle et à connaître les stratégies pour travailler ensemble efficacement. Pour débiter consulter les infographiques de CDMOSL au sujet de travailler et gérer une main-d'œuvre composée de plusieurs générations (voir slwdb.org website under the resources tab).

7. Pratiques accueillantes pour les travailleurs âgés:

Un lieu de travail accueillant crée un environnement de travail sain ‘en favorisant une culture du lieu de travail qui accepte et apprécie les travailleurs de tous les âges et leurs talents incluant les travailleurs âgés.’²⁴

Vous pouvez évaluer votre lieu de travail sur sa qualité d'accueil liée à l'âge:

“Age-Friendly Workplaces: A Self-Assessment Tool for Employers”²⁵:

<https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/seniors/forum/tool.pdf>

Visitez aussi <https://www.agefriendlyarnia.com/> pour connaître Age-Friendly Sarnia, une initiative lancée en 2015.²⁶ Cette initiative promouvoit le vieillissement actif à Sarnia.

²² Ibid. p.8

²³ Saleh, Krista L. (2011) “Managing to Manage Across Generations at Work”. The Psychology Foundation of Canada. Desjardins Financial Security.

²⁴ Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible for Seniors. (2012). “Age-Friendly Workplaces: A Self-Assessment Tool for Employers”. HRSDC. p.3 <https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/seniors/forum/tool.pdf>

²⁵ Ibid

²⁶ Age-Friendly Sarnia. Community Action Plan. (2016). City of Sarnia. p.37

Conclusion:

Un nombre croissant de travailleurs âgés restent ou reviennent au sein de la main-d'oeuvre à Sarnia Lambton.

Étant donné les bienfaits que les travailleurs âgés peuvent apporter au lieu de travail, il est dans l'intérêt de l'entreprise de vous assurer que vos pratiques de planification de votre main-d'oeuvre comprennent un plan pour attirer et retenir des travailleurs âgés

Bien que des défis peuvent exister en embauchant des travailleurs âgés, il est possible d'atténuer ceux-ci en considérant ces embauches comme une occasion de changement à votre lieu de travail (p. ex. des horaires flexibles de travail, des programmes de formation, compréhension de la dynamique multigénérationnelle, etc.).

Faites en sorte que votre lieu de travail soit avant tout un endroit accueillant pour tous les âges. Rappelez-vous que beaucoup de travailleurs âgés restent au sein de la main-d'oeuvre plus longtemps. C'est maintenant une occasion pour vous d'adopter tout ce que des employés plus âgés peuvent vous offrir et d'en profiter.