

DÉFI

MAIN-D'OEUVRE

CENTRE-DU-QUÉBEC

Le retour en force des cheveux gris

1. Saviez-vous que?

par Serge Berthiaume
Conseiller des services aux entreprises



« Lorsque vous atteignez la cinquantaine, ne commencez pas à planifier votre retraite, préparez plutôt le prochain tiers de votre vie. »
Lee Iacocca, ancien président de Chrysler jusqu'à l'âge de 68 ans.

Portrait de la situation

- Selon les perspectives professionnelles 2010-2014, publiées par Emploi-Québec en 2011, le Centre-du-Québec est à la recherche de nombreux talents! Avec la reprise économique et les départs à la retraite, on estime à 16 500 le nombre de personnes qui quitteront pour la retraite et à près de 6 000, le nombre de nouveaux emplois créés dans la région. C'est donc plus de 22 000 emplois qui seront à combler d'ici 2014.
- Par ailleurs, les premiers baby-boomers, nés entre 1945 et 1964, ont commencé à franchir l'âge de la retraite.
- Les employeurs de la région affirment qu'ils ont de plus en plus de difficultés à recruter une main-d'œuvre compétente.

Les 55 ans et plus

- Au Centre-du-Québec, les taux d'emploi des personnes entre 55 et 69 ans diminuent de façon significative entre 60 et 64 ans et le taux d'emploi des femmes est de beaucoup inférieur à celui des hommes.
- Par ailleurs, les taux d'emploi des personnes entre 55 et 69 ans sont plus élevés au Centre-du-Québec qu'en Mauricie, ils se comparent à ceux de l'Estrie, mais sont plus bas qu'en Montérégie. À noter que la province de Québec fait nettement moins bonne figure que sa voisine, l'Ontario, en ce qui a trait au taux d'emploi de ses aînés.

Taux d'emploi au Centre-du-Québec de la population de 55 à 69 ans

	Total	Hommes	Femmes
55-59 ans	60,7 %	72,5 %	49,2 %
60-64 ans	34,8 %	46,4 %	23,0 %
65-69 ans	12,4 %	18,4 %	6,9 %

Taux d'emploi comparatif de la population de 55 à 69 ans

	Ontario	Québec	Montérégie	Estrie	Mauricie
55-59 ans	67,5 %	60,8 %	65,0 %	60,7 %	52,1 %
60-64 ans	47,3 %	36,2 %	38,7 %	35,0 %	25,3 %
65-69 ans	20,9 %	14,6 %	15,6 %	13,8 %	11,1 %

Source : Statistique Canada, Recensement 2006.

- Les 55 ans et plus représentent ainsi un bassin potentiel de main-d'œuvre pour pourvoir à des postes vacants dans notre région.
- Mais, comment les attirer et les retenir en emploi?

Les entreprises doivent s'adapter

Les entreprises possèdent une partie de la réponse à cette question, entre autres, elles pourraient favoriser un départ à la retraite progressif, en réduisant les heures de travail, en modifiant la tâche et en incluant dans le nouveau mandat, par exemple, le transfert des connaissances. Elles pourraient également favoriser la prise de congés annuels sans solde pour les personnes qui souhaitent voyager, s'adonner à des loisirs, ou pour tout autre motif. L'objectif étant de maintenir le lien d'emploi avec une ou un employé d'expérience, compétent et disponible.

Gagne-pain ou passe-temps

En effet, à partir d'un certain âge, la façon d'envisager le travail se modifie. Certains sont prêts à diminuer leur revenu annuel pour gagner en qualité de vie ou pour s'offrir une nouvelle carrière. La passion pour un loisir exercé durant la vie active peut se transformer à la retraite en un gagne-pain à temps partiel ou saisonnier. Le sec-

teur de l'horticulture a bien saisi ce potentiel et on y retrouve plusieurs *têtes grises* passionnées par le domaine et prêtes à partager ses secrets.

Une solution intéressante

Puiser dans le bassin des travailleuses et de travailleurs âgés de 55 ans et plus pour combler des emplois est une avenue à explorer dans le contexte de la rareté de la main-d'œuvre disponible. Pour différents motifs, financiers et sociaux, ces personnes voudront prolonger leur participation au marché du travail, mais à des conditions différentes. Il s'agit d'une occasion en or à saisir pour les employeurs qui devront toutefois demeurer à l'écoute des demandes des 55 ans et plus.



2. Des mesures et services disponibles

Services-conseils en gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH)

La gestion prévisionnelle consiste à planifier les besoins futurs de l'entreprise en vue de prendre de meilleures décisions en matière de ressources humaines. Cela permet de connaître ou d'anticiper les départs à la retraite, de favoriser le transfert des compétences tout en planifiant le remplacement de la main-d'oeuvre. Elle a pour but de favoriser le maintien en emploi des travailleurs d'expérience par des mesures améliorant leur qualité de vie en emploi, dont l'aménagement de postes, l'aménagement de temps de travail, la préparation à la retraite, la mise à jour de la formation et de nouveaux défis professionnels.

Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

Comment transmettre le savoir-faire d'une personne d'expérience oeuvrant dans votre entreprise?

Le programme d'apprentissage en milieu de travail vous aide à mettre en place les conditions favorables au transfert des connaissances et d'habiletés sous la forme de compagnonnage dans plusieurs métiers tout en favorisant la participation active de vos travailleurs expérimentés auprès de la relève.

3. Un employeur pionnier en gestion des ressources humaines

Le quincaillier RONA, est l'un des pionniers en ce qui a trait à l'embauche de travailleurs de 50 ans et plus. Le Groupe H. Matteau qui possède deux magasins RONA, l'un à Nicolet et l'autre à Bécancour, secteur Gentilly, ne fait pas exception. « Nous cherchons les intérêts de la personne pour lui trouver le meilleur emploi possible » affirme Éloïse Harvey, directrice des ressources humaines du Groupe H. Matteau. Les travailleurs plus âgés possèdent des connaissances et de l'expérience en matière de construction ou de rénovation. Outre l'environnement stimulant et valorisant, les employés profitent d'un horaire flexible selon leur disponibilité. De plus, RONA offre de belles possibilités d'avancement, des rabais privilégiés et un programme de reconnaissance. Pour ces magasins, le Groupe H. Matteau recrute des travailleurs qui optent pour un changement de carrière ou des retraités qui retournent sur le marché du travail après

une retraite de quelques mois. « Le contact avec les gens manque beaucoup à certains » selon madame Harvey.



Jean-Guy Champagne à la succursale RONA H. Matteau de Nicolet

Le jumelage entre le personnel expérimenté et les jeunes travailleurs donnent de bons résultats. Les travailleurs plus âgés transmettent leurs expériences en rénovation aux plus jeunes tandis que ces derniers plus habiles avec les systèmes informatiques enseignent à leurs collègues plus âgés.

À la succursale de Nicolet, M. Jean-Guy Champagne, dans la soixantaine, s'apprête à réduire ses heures de travail pour travailler seulement quatre jours par semaine afin de profiter de la vie et de s'impliquer dans une cause qui lui tient à coeur. Il souhaite bien poursuivre sa carrière jusqu'à l'âge de 65 ans. Il apprécie le contact avec la clientèle et il accorde de l'importance à travailler dans le milieu où la dimension humaine est importante.

4. Pour en savoir plus sur le sujet

La gestion prévisionnelle de la main-d'oeuvre d'expérience...

C'est payant! voyez-y dès maintenant! 

5. Pour en savoir plus sur nos programmes ou services

En partenariat avec Emploi-Québec :

Coalition des 45 ans et plus pour l'emploi

229, rue Saint-Marcel
Drummondville (Québec) J2B 2E3
☎ 819 472-8045

Emploi-Québec :

Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

Centre local d'emploi de Drummondville

Sylvie Verville

☎ 819 475-8431, p. 370

Sylvie Dulac

☎ 819 475-8431, p. 322

Centre local d'emploi de Victoriaville

Danièle Marois

☎ 819 758-8241, p. 227

Centre local d'emploi de Nicolet-Bécancour

François Girard

☎ 819 233-3711, p. 239

Serge Berthiaume

☎ 819 233-3711, p. 259

Centre local d'emploi de L'Érable

Lynda Julien

☎ 819 621-0373, p. 226

6. Évènements à ne pas manquer

DÉJEUNER-CONFÉRENCE

Les rendez-vous de la diversité

Quand : 3 juin 2011 de 7 h 30 à 10 h

Où : Hôtel et Suites Le Dauphin

Organisé par : La Chambre de commerce et
d'industrie de Drummond

DÉFI EMPLOI DRUMMOND

8^e Défi emploi

Quand : 10 et 11 juin

Où : Centre Marcel-Dionne, Drummondville

Organisé par : La Société de développement
économique de Drummondville et le Centre
local d'emploi

4 À 6

Conciliation travail-famille

Quand : 15 juin 2011, 16 h à 18 h

Où : Café-Resto Le Gavroche, Victoriaville

Inscription avant le 10 juin :

Karine Giasson

☎ : 819 758-6371

@ : kgiasson@travailfamille.com