

TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS

UNE MINE D'OR POUR LES EMPLOYEURS

Survol des principaux moyens des services publics d'emploi pouvant aider les entreprises à recruter leur personnel et à le maintenir en emploi

Un besoin criant de main-d'œuvre

Les entreprises peinent à combler leurs besoins de main-d'œuvre.

Les 50 ans et plus demeurent plus longtemps au chômage lorsqu'ils perdent leur emploi malgré leur fiabilité et leurs compétences.

Les 60-69 ans sont moins présents au Québec que dans le reste du Canada sur le marché du travail.

Des employeurs à sensibiliser

L'âgisme peut se manifester de différentes façons et à divers degrés dans les milieux de travail.

Des pratiques discriminatoires dès l'étape du recrutement peuvent réduire l'accès à des postes, à des formations ou à des promotions à l'interne.

Une main-d'œuvre compétente et disponible

Les Canadiens et Canadiennes de 56 à 75 ans représentaient 25 % de la population en 2021.

Les personnes expérimentées sont sous-utilisées sur le marché du travail, alors qu'elles peuvent pourvoir plusieurs types de poste.

Les entreprises peuvent bénéficier de l'expérience et des compétences des travailleuses et des travailleurs expérimentés et profiter ainsi d'un transfert de connaissances. Des pratiques en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail contribuent à les attirer et à les maintenir en emploi.



La fiabilité des personnes expérimentées est l'une des caractéristiques le plus souvent mentionnée par les employeurs.

MISER SUR UNE SAINTE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Des pratiques qui portent leurs fruits

Une meilleure gestion des ressources humaines et de bonnes pratiques en matière d'attraction, de recrutement, de développement et de rétention du personnel influencent positivement la productivité des entreprises.

De bonnes conditions de travail

Des accommodations du travail (horaires flexibles, temps partiel, moins de responsabilités stressantes, etc.) favoriseront la rétention du personnel. La qualité de vie des travailleuses et des travailleurs expérimentés doit être une préoccupation constante des employeurs.

Un travail sans discrimination

Des pratiques de gestion sans âgisme peuvent se traduire par des offres d'emploi s'adressant à des personnes de tous les âges, des méthodes neutres en regard de l'âge lors des entrevues d'embauche ainsi que par des salaires qui reflètent les compétences.

Une main-d'œuvre bien formée

Disposer d'une main-d'œuvre de différentes générations représente un atout majeur pour un employeur. Il est également judicieux d'offrir de la formation à son personnel tout au long de sa carrière afin de renforcer ses compétences.

La retraite? Pas tout de suite!

Être ouvert à l'idée d'embaucher des candidats plus âgés, prévoir des formules d'entrevue adaptées, implanter des pratiques de transfert de connaissances intergénérationnel et offrir au personnel expérimenté des défis stimulants à la hauteur de son expérience peuvent aider à changer la perception d'un âge limite pour occuper un emploi.

Une motivation accrue

Flexibilité dans les horaires, reconnaissance au travail, occasions de formations, possibilité de retraite progressive et respect de la personne sont le secret d'une main-d'œuvre qui demeure en emploi.

Des services offerts aux entreprises

Le Ministère offre une aide-conseil afin d'évaluer la situation de l'entreprise et de déterminer ses défis au regard de la gestion des ressources humaines. Cette évaluation tient compte de différents facteurs, dont la situation du marché du travail. L'aide-conseil peut également mener à l'obtention d'une subvention, qui permet à l'entreprise de recourir à des services d'expertise externe pour traiter des problèmes liés aux ressources humaines et à leur gestion. La subvention peut aussi couvrir une partie des coûts de la formation du personnel.

Soutien à la gestion des ressources humaines

La mesure Concertation pour l'emploi (CPE) prévoit une aide financière pour aider l'entreprise à améliorer ses pratiques en gestion des ressources humaines et à développer son autonomie. Les interventions peuvent toucher la planification de la relève, la transmission des connaissances, les pratiques d'attraction de la main-d'œuvre, l'aménagement de conditions de travail et l'implantation du télétravail. L'aide octroyée est de 50 % des frais admissibles, mais son taux peut être porté à 85 % si le projet vise à augmenter la productivité de l'entreprise ou à prolonger la carrière du personnel.

Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre

Cette pratique permet à une organisation de planifier le départ à la retraite de ses employés et de favoriser le partage d'expertise. La planification des ressources humaines aboutit à une meilleure adéquation entre les objectifs stratégiques d'une organisation et ses besoins en personnel. Cet exercice lui permet aussi de se doter de mécanismes visant à éviter les pénuries de main-d'œuvre ou, au moins, d'en diminuer les effets.