

Recrutement et maintien des personnes âgées dans votre milieu de travail

En juin 2005, *Faire face à l'impératif économique – Plan d'action quinquennal sur l'écart salarial au Nouveau-Brunswick (2005-2010)* a été lancé pour proposer des solutions à la pénurie imminente de compétences et de main-d'œuvre au Nouveau-Brunswick; ces solutions consisteraient à faire un meilleur emploi d'une ressource largement sous utilisée – les femmes.

Saviez-vous que . . .

Les femmes sont la source primaire d'une hausse de la population active au Canada.

La croissance de la main-d'œuvre découle du vieillissement des femmes du baby boom. Durant la dernière décennie, presque 80% de la croissance de la population active provient des femmes de 45 à 64 ans. L'augmentation de la participation des femmes à la population active est une tendance qui se maintient.

- Source : Statistique Canada

Vous cherchez des personnes qualifiées? Pourquoi ne pas embaucher une personne âgée?

Les employeurs devraient tenir compte de ce qui suit :

- Les personnes âgées de 50 ans et plus offrent aux employeurs des avantages concurrentiels, notamment : expérience de vie, expertise du travail, loyauté envers le travail, maturité et passion pour l'apprentissage continu.
- Les personnes âgées peuvent être des mentors et des enseignants valables pour les personnes jeunes.
- Les personnes âgées représentent une grande réserve de main-d'œuvre qualifiée sous-utilisée.
- Une organisation dont les employés reflètent la diversité de ses clients comprendra mieux ses clients et pourra répondre à leurs besoins et de cibler de nouveaux débouchés et marchés.
- Dans certains cas, les personnes âgées peuvent travailler aussi bien et même mieux que les jeunes personnes surtout pour ce qui est de la créativité, de la flexibilité et du traitement de l'information, et elles connaissent des taux d'accident moins élevés.

Mythes et stéréotypes au sujet des personnes âgées

De nombreux mythes entourent les personnes âgées, par exemple :

- Les personnes âgées sont difficiles à former.
- Vous paierez davantage pour leur expérience.
- Les personnes âgées sont malades plus souvent.
- La capacité physique des personnes âgées diminue.

**Initiative de
réduction de
l'écart salarial**

Réalité : Les personnes âgées sont associées à un roulement moins élevé, à des taux d'absentéisme plus faibles et à une bonne éthique du travail.

« Pour que le Canada demeure concurrentiel, les organisations devront trouver des moyens d'utiliser l'ensemble des talents du pays. »

- Barbara Jaworski, présidente, Workplace Institute

Comment attirer et maintenir les personnes âgées?

L'Association canadienne pour les cinquante ans et plus (CARP) indique plusieurs pratiques en matière de ressources humaines qui, selon les employés âgés, encourageraient ces derniers à garder leur emploi :

- Appréciation de leur travail;
- Reconnaissance de leur expérience, de leurs connaissances, de leurs compétences et de leurs expertises;
- Reconnaissance de leur contribution.

Voici des mesures que les employeurs peuvent prendre pour attirer et maintenir les personnes âgées :

- Créer une culture inclusive et favoriser la création d'un milieu de travail positif pour tous les employés;
- Mettre en œuvre des approches innovatrices comme la retraite progressive, qui offre une transition progressive du travail à temps plein à la retraite;
- Réviser les méthodes de recrutement et d'embauche pour mieux refléter la valeur et l'importance accordées à tous les employés;
- Offrir des possibilités de mentorat aux personnes âgées afin qu'elles puissent transférer leurs connaissances et leurs expériences aux jeunes employés.

Quand et où commencer?

C'est maintenant le moment de commencer. La mise en œuvre de petits changements immédiats peut signifier un changement valable pour les employés. Vous pouvez commencer à cibler les possibilités de changement en revoyant vos pratiques en milieu de travail et en désignant les obstacles actuels au maintien et au recrutement des personnes âgées.

Vous voulez vous renseigner davantage sur l'écart salarial?

Visitez le site Web de l'Initiative de réduction de l'écart salarial à : www.gnb.ca/écart salarial, composez le **1-877-253-0266** ou envoyez-nous un courriel à nbwagegap@gnb.ca et abonnez-vous à notre Cyberactualités.

Soyez un leader. Réduisez l'écart salarial au travail.

www.gnb.ca/écart salarial nbwagegap@gnb.ca Sans frais: 1-877-253-0266