

HEALTH / FINANCES / CONNECTING / GIVING / ENJOYING

AARPSM



PROFIT FROM EXPERIENCE

L'emploi des 50 ans et plus:
expériences des pays du G7 et
perspectives

Colloque du COR - Paris, France

29 novembre 2007

INTERNATIONAL AGING CONFERENCE

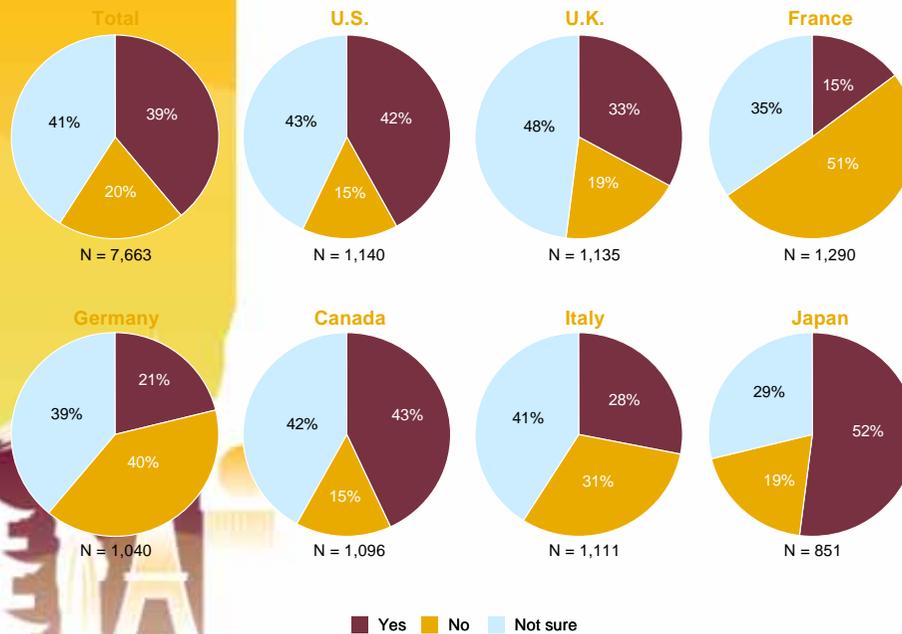
Vue d'ensemble: Bénéfice de l' Expérience

- **Qu'est-ce que Bénéfice de l'Expérience?** Une étude exhaustive réalisée au nom de AARP pendant le premier semestre de 2007 par une équipe de recherche de Towers Perrin sur les réalités démographiques dans les pays du G7 – **Allemagne, Canada, États-unis, France, Italie, Japon et Royaume-Uni.**
- **Quels sont les sujets clés couverts?** L'étude inclut l'analyse de questions et de points de vue, dont notamment:
 - Les tendances démographiques
 - La réponse des pouvoirs publics
 - Le point de vue de l'employé
 - Le point de vue de l'employeur

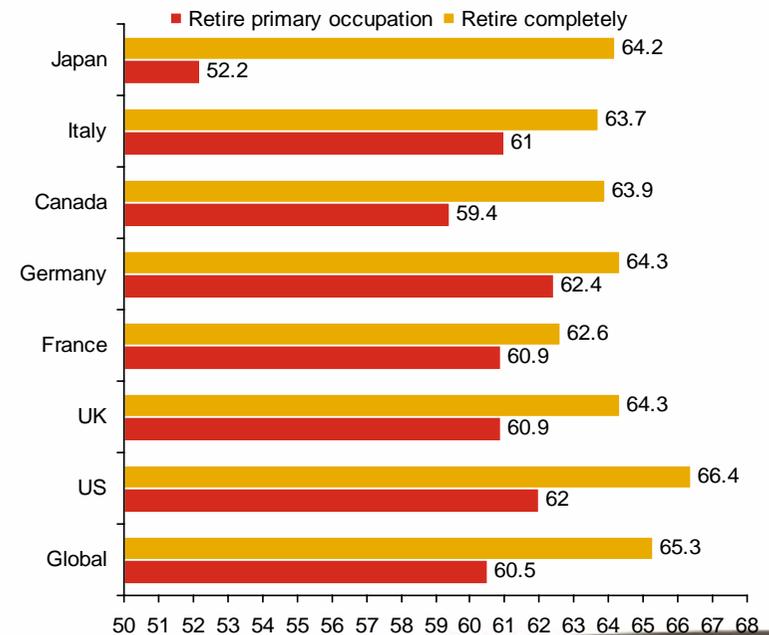
Les employés sont désireux de poursuivre une activité professionnelle après leur retraite

- Ces talents ne vont pas complètement disparaître des forces de travail puisque presque 40% des employés interrogés désirent poursuivre une activité professionnelle pendant leur retraite — sans doute à mi-temps dans une nouvelle entreprise. Les employés du Japon, du Canada, des États-unis et du Royaume-Uni continueront probablement une activité professionnelle.

Les souhaits des employés quant au travail pendant la retraite



Age auquel les employés désirent prendre leur retraite



Les employés reconnaissent la valeur ajoutée des travailleurs plus âgés dans de nombreuses situations

- L'ensemble des talents représente **une source de valeur significative** dans l'économie actuelle de plus en plus basée sur la connaissance en raison de l'expérience, la connaissance de l'industrie et de l'organisation, l'engagement, la concentration sur le client et l'éthique professionnelle des travailleurs plus âgés — en fait, la contribution des travailleurs plus âgés est vue positivement à travers tous les groupes d'âge et dans tous les pays interrogés.

Basé sur votre expérience, quelles contributions apportent les travailleurs seniors?

	Total	Pays						
		U.S.	U.K.	France	Allemagne	Canada	Italie	Japon
Expérience	1	1	1	1	1	1	1	1
Connaissance de l'industrie dans laquelle je travaille	2	3	2	4	3	2	2	3
Conseils	2	2	3	2	2	2	5	4
Connaissance de la société pour laquelle je travaille	3	4	4	3	4	3	4	5
Patience	4		5		5	4		
Savoir-faire technique	5			4			3	2
Point de vue à long terme		5				5		
Critique constructive				5			5	

Dimension de l'échantillon

Total	U.S.	U.K.	France	Allemagne	Canada	Italie	Japon
8,268	1,232	1,174	1,318	1,066	1,154	1,211	1,113

Les programmes et politiques adéquats sont capitaux

	Vue globale	
	Offert	Utile
Possibilité de travailler mi-temps	46%	49%
Opportunité des formations et développement des compétences	44%	19%
Horaires de travail plus flexibles	39%	48%
Opportunité d'agir en tant que mentor	20%	17%
Possibilité de prendre un congé sabbatique	19%	25%
Possibilité de travailler pour son employeur en tant qu'indépendant après la retraite	17%	24%
Possibilité de travailler à partir de sa maison	15%	36%
Conseil de carrière pour de futures opportunités	12%	9%
Programme permettant de travailler dans différents lieux de travail	9%	10%
Formation pour une meilleure coopération entre les jeunes et vieux travailleurs	9%	9%
Incitants financiers à rester dans l'entreprise	7%	28%
Avantages pour la pension dans le cadre des retraites postposées	5%	25%
Possibilité de percevoir une pension partielle pendant le travail	5%	25%

- **Les programmes et politiques adéquats sur le lieu de travail** — particulièrement des aménagements de travail flexibles et l'opportunité de poursuivre une formation— peuvent jouer un rôle important afin de rendre les entreprises plus attractives, de permettre l'accomplissement d'une main d'oeuvre qualifiée et donc d'aider les employés à maintenir le réservoir de talents plein.
- **Les lacunes concernent les possibilités de télétravail, les incitants financiers à rester dans l'entreprise et l'équité de la prise en charge par les régimes de retraite.**

La réponse de l'employeur: l'évolution actuelle et l'émergence de bonnes pratiques

Série d'approches organisationnelles par rapport aux problèmes d'une main d'oeuvre vieillissante

Moins agressif

Plus agressif

Considérant

Permettant

Proactif

- **Aujourd'hui**, les employeurs dans les pays du G7 **commencent à réaliser un travail préparatoire** afin de positionner leur entreprise dans la compétition grandissante de la chasse aux talents dans l'actuel marché du travail
- Les entretiens avec 36 directeurs des ressources humaines de grandes et petites entreprises des pays du G7 révèlent que la plupart **des employeurs prennent des mesures** afin de ne pas rester en marge de cette chasse aux talents, et certains **expérimentent de nouvelles méthodes propices à la création d'environnements de travail plus inclusifs** – par la réembauche de retraités et par des aménagements de travail plus flexibles
- **Les employeurs au sein du G7 reconnaissent tous que des changements démographiques significatifs vont rapidement se produire**, même si certaines entreprises ressentent plus la pression que d'autres concernant les problèmes suscités par une main d'oeuvre vieillissante
- Généralement, les employeurs **conçoivent que les travailleurs seniors offrent une valeur substantielle** sur le lieu de travail, même si certains ont **quelques doutes concernant leurs coûts et performances**
- La plupart des employeurs ont commencé à se concentrer sur les implications du départ à la retraite des baby-boomers et beaucoup **conduisent et mettent en œuvre des initiatives afin d'améliorer la conservation et/ou l'embauche de travailleurs seniors** – plus généralement, des efforts afin de réembaucher des retraités et offrir des aménagements du travail plus flexibles



Pour plus d'information:

- www.aarpinternational.org - web
- intlaffairs@aarp.org - e-mail

