

# Appel à tous

## Rapport

Cet appel à tous porte la préoccupation des organisations concernant leur main-d'œuvre vieillissante et sur l'instauration de conditions de travail distinctes pour l'embauche et le maintien des travailleurs âgés de plus de 55 ans. Voici un aperçu des questions posées :

- Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'œuvre vieillissante?
- Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?
- Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?
- Etc.

Nombre de répondants : 67

Cet appel à tous a été fait entre le 6 et le 16 octobre 2009.



Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

Le résumé et les réponses à l'appel à tous, telles que transmises, ne sauraient exprimer en aucun cas l'opinion de l'Ordre. De plus, il ne s'agit ni d'un avis juridique ni d'un quelconque conseil.

Publié en version électronique en novembre 2009.

1200, avenue McGill College  
Bureau 1400  
Montréal (Québec) H4B 2G7  
(514) 879-1636 - [info@orhri.org](mailto:info@orhri.org)

### Appel à tous - Embauche et maintien en emploi des travailleurs âgés

#### Faits saillants

- Une majorité (83,58 %) de répondants n'ont pas adapté leurs processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés.
- Une majorité (77,97 %) de répondants ont répondu que les employés en fin de carrière ont manifesté le désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite.
- Une majorité (73,13 %) de répondants n'ont pas instauré de conditions de travail distinctes pour les employés âgés.
- La majorité (70,18 %) a eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite.

Selon les répondants, pour favoriser l'embauche et le maintien en poste de la main-d'œuvre vieillissante, les organisations devraient :

- adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (55,17 %);
- prendre des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire (34,48 %).

## Compilation des résultats – Nombre de répondants

---

### 1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'œuvre vieillissante?

---

Oui	40	59,70 %
Non	27	40,30 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>67</b>	

### 2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?

---

Oui	11	16,42 %
Non	56	83,58 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>67</b>	

### 3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?

---

Oui	18	26,87 %
Non	49	73,13 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>67</b>	

### 4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?

---

Maintien de l'équité organisationnelle	5	10,42 %
Moyen de pallier la pénurie de main-d'œuvre	11	22,92 %
Transmission d'expertise	10	20,83 %
Maintien de la productivité	7	14,58 %
Autre (spécifier)	10	20,83 %
Sans objet	5	10,42 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>48</b>	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

### 5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?

---

Retraite progressive	21	29,58 %
Temps partiel	21	29,58 %
Télétravail	4	5,63 %
Temps partagé	5	7,04 %
Autre (spécifier)	17	23,94 %
Sans objet	3	4,23 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>71</b>	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

### 6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'œuvre vieillissante?

Oui	52	88,14%
Non (lesquels)	7	11,86%
<b>Nombre de répondants</b>	<b>59</b>	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

### 7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?

Possibilité de reclassement à un autre poste	7	13,73 %
Droit de refus d'un poste de nuit	0	0,00 %
Droit de refus d'un horaire atypique	0	0,00 %
Sans objet	37	72,55 %
Autre (spécifier)	7	13,73 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>51</b>	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

### 8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?

Majoration salariale	3	5,77 %
Boni	0	0,00 %
Gratification matérielle	1	1,92 %
Sans objet	47	90,38 %
Autre (spécifier)	1	1,92 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>52</b>	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

### 9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'œuvre vieillissante?

Formation à l'utilisation des nouvelles technologies	11	16,92 %
Gestion intergénérationnelle (par ex. : sensibilisation aux valeurs de chaque génération)	6	9,23 %
Transmission de l'expertise	15	23,08 %
Sans objet	33	50,77 %
Autre (spécifier)	0	0,00 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>65</b>	

### 10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?

Oui	40	70,18 %
Non	17	29,82 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>57</b>	

### 11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?

Oui	46	77,97 %
Non	6	10,17 %
Je ne sais pas	7	11,86 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>59</b>	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

### 12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

- 33 % des répondants ont fait mention de l'expérience et des connaissances.
- 29 % des répondants ont évoqué l'aptitude pour le coaching ou le mentorat.
- 17 % des répondants ont dit rechercher des qualités telles que la loyauté, la flexibilité et la fiabilité.
- 8 % des répondants ont fait mention d'une plus grande flexibilité quant à l'horaire de travail.
- 8 % des répondants ont fait état de conditions telles qu'un rendement équivalent aux autres employés.

### 13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'œuvre vieillissante?

Rendre la formation disponible et l'adapter au personnel vieillissant.	2	3,45 %
Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).	20	34,48 %
Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).	32	55,17 %
Autre (spécifier)	4	6,90 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>58</b>	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

### Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	17	29,31 %
101 à 500 employés	21	36,21 %
501 à 1000 employés	6	10,34 %
1001 à 5000 employés	5	8,62 %
5001 employés et plus	9	15,52 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>58</b>	

## Compilation des résultats – Nombre de répondants

### Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)	0	0,00 %
Commerce de détail (44-45)	2	3,57 %
Commerce de gros haute technologie (41b)	0	0,00 %
Commerce de gros pharmaceutique (41a)	0	0,00 %
Construction (23)	2	3,57 %
Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)	1	1,79 %
Transport et entreposage (48-49)	2	3,57 %
Services publics (22)	0	0,00 %
Soins de santé et assistance sociale/communautaire	0	0,00 %
Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)	1	1,79 %
Administrations publiques - fédérales (91)	0	0,00 %
Administrations publiques - municipales (91b)	2	3,57 %
Administrations publiques - provinciales (91a)	2	3,57 %
Administrations publiques - sociétés d'état (91c)	1	1,79 %
Fabrication autres (31-33)	14	25,00 %
Fabrication haute technologie (31-33b)	2	3,57 %
Fabrication pharmaceutique (31-33a)	0	0,00 %
Arts, spectacles et loisirs	1	1,79 %
Autres services - associations (81a)	1	1,79 %
Autres services - syndicats (81)	0	0,00 %
Autres services (sauf admin. publiques) (81b)	2	3,57 %
Commerce de gros autres (41)	2	3,57 %
Finance et assurances (52)	4	7,14 %
Gestion de sociétés et d'entreprises (55)	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration (72)	1	1,79 %
Industrie de l'information et culturelle (51)	1	1,79 %
Services administratifs - services d'emploi (56)	0	0,00 %
Services administratifs autres (56b)	0	0,00 %
Services d'enseignements/gestion (61)	0	0,00 %
Services d'enseignements/professeur (61a)	2	3,57 %
Services immobiliers, location et bail (53)	1	1,79 %
Services professionnels - autres services (54b)	1	1,79 %
Services professionnels - bureau avocats (54a)	1	1,79 %
Services professionnels - services conseils (54)	9	16,07 %
Retraité	1	1,79 %
Sans emploi	0	0,00 %
Ne s'applique pas	0	0,00 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>56</b>	

Questions	Répondants
<p>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</p> <p>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</p> <p>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</p> <p>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</p> <p>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</p> <p>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</p> <p>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>Moins de 100 employés (17 répondants)</b></p> <p><b>1 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>5. Retraite progressive</p> <p>6. Non</p> <p>8. Majoration salariale</p> <p>9. Formation à l'utilisation des nouvelles technologies</p> <p>10. Non</p> <p>11. Non</p> <p>12. Bonnes connaissances du milieu, grande expérience.</p> <p>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</p> <p>Secteur d'activité Administrations publiques - municipales (91b)</p> <hr/> <p><b>2 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Sans objet</p> <p>5. Sans objet</p> <p>6. Non</p> <p>7. Sans objet</p> <p>8. Sans objet</p> <p>9. Sans objet</p> <p>10. Non</p> <p>11. Je ne sais pas</p> <p>Secteur d'activité Commerce de détail (44-45)</p> <hr/> <p><b>3 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>5. Nous les perdons.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Nous sommes trop petits.</p> <p>8. Sans objet</p> <p>9. Sans objet</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Non</p> <p>12. Compétences, expériences, qualification.</p> <p>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</p> <p>Secteur d'activité Construction (23)</p>



Questions	Répondants
<p>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'œuvre vieillissante?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</p> <p>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</p> <p>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'œuvre vieillissante?</p> <p>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</p> <p>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'œuvre vieillissante?</p> <p>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</p> <p>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</p> <p>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</p> <p>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'œuvre vieillissante?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>4 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Moyen de pallier la pénurie de main-d'œuvre Transmission d'expertise Maintien de la productivité</p> <p>5. Temps partiel Télétravail Temps partagé</p> <p>6. Non</p> <p>7. Sans objet</p> <p>8. Sans objet</p> <p>9. Formation à l'utilisation des nouvelles technologies Gestion intergénérationnelle (par ex. : sensibilisation aux valeurs de chaque génération) Transmission de l'expertise</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Oui</p> <p>12. Désir de transmettre ses connaissances. Coacher les jeunes. Disponible, fiable et loyal. Conserver un excellent état de santé par la continuité du travail et des projets de développement organisationnel.</p> <p>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</p> <p>Secteur d'activité Services professionnels - services conseils (54)</p>
	<p><b>5 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Maintien de l'équité organisationnelle Transmission d'expertise</p> <p>5. Retraite progressive Temps partiel</p> <p>6. Non</p> <p>7. Sans objet</p> <p>8. Sans objet</p> <p>9. Sans objet</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Oui</p> <p>12. Flexibilité dans les façons de faire.</p> <p>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</p> <p>Secteur d'activité Services immobiliers, location et bail (53)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</li> <li>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</li> <li>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</li> <li>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</li> <li>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</li> <li>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</li> <li>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</li> <li>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>6 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Oui</li> <li>4. Maintien de l'équité organisationnelle Transmission d'expertise</li> <li>5. Retraite progressive</li> <li>6. Emplois cléricaux et professionnels</li> <li>7. Possibilité de reclassement à un autre poste</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Transmission de l'expertise</li> <li>10. Non</li> <li>11. Oui</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Services professionnels - bureau avocats (54a)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>7 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Oui</li> <li>4. Moyen de pallier la pénurie de main-d'oeuvre</li> <li>5. Temps partiel Temps partagé</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>8 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Non</li> <li>5. Temps partiel : plusieurs travaillent 4 jours/semaine.</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Non</li> <li>11. Je ne sais pas</li> <li>12. Leur expertise</li> <li>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Administrations publiques - provinciales (91a)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</li> <li>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</li> <li>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</li> <li>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</li> <li>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</li> <li>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</li> <li>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</li> <li>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>9 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>5. Temps partiel Pas seulement pour les personnes âgées mais pour tous les employés.</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Gestion intergénérationnelle (par ex. : sensibilisation aux valeurs de chaque génération) Transmission de l'expertise</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Loyauté, expérience, possibilité de former les jeunes.</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Finance et assurances (52)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>10 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>5. Sans objet</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Non</li> <li>11. Oui</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>11 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>4. Sans objet</li> <li>5. Sans objet</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Formation à l'utilisation des nouvelles technologies</li> <li>10. Non</li> <li>11. Je ne sais pas</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</p> <p>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</p> <p>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</p> <p>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</p> <p>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</p> <p>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</p> <p>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>12 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Moyen de pallier la pénurie de main-d'oeuvre Transmission d'expertise Maintien de la productivité</p> <p>5. Temps partiel</p> <p>6. Non</p> <p>7. Possibilité de reclassement à un autre poste</p> <p>8. Sans objet</p> <p>9. Sans objet</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Oui</p> <p>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</p> <p>Secteur d'activité Commerce de gros autres (41)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>13 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>6. Non</p> <p>9. Formation à l'utilisation des nouvelles technologies Transmission de l'expertise</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Non</p> <p>12. Répondre aux mêmes exigences que les autres employés.</p> <p>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</p> <p>Secteur d'activité Services professionnels - autres services (54b)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>14 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>6. Non</p> <p>9. Formation à l'utilisation des nouvelles technologies</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Oui</p> <p>12. Connaissances informatiques Réalisation des activités dans un temps normal Présence assidue</p> <p>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</p> <p>Secteur d'activité Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</p> <p>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</p> <p>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</p> <p>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</p> <p>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</p> <p>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</p>	<p><b>15 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Maintien de l'équité organisationnelle Moyen de pallier la pénurie de main-d'oeuvre Transmission d'expertise Maintien de la productivité</p> <p>5. Temps partiel Télétravail Temps partagé</p> <p>7. Sans objet</p> <p>8. Sans objet</p> <p>9. Formation à l'utilisation des nouvelles technologies Gestion intergénérationnelle (par ex. : sensibilisation aux valeurs de chaque génération) Transmission de l'expertise</p> <p>11. Oui</p> <p>12. Connaissance du domaine.</p> <p>13. Notre entreprise a 2 employés seniors de 72 et 77 ans. Elle valorise les employés vieillissants et s'assure que des postes soient disponibles pour eux selon leurs compétences et leur disponibilité.</p> <p>Secteur d'activité Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>16 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Possibilités de semaines allégées (rétention)</p> <p>5. Temps partiel</p> <p>6. Non</p> <p>7. Semaines allégées, vacances prolongées</p> <p>8. Sans objet</p> <p>9. Sans objet</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Oui</p> <p>12. Le maintien en emploi selon leur capacité.</p> <p>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</p> <p>Secteur d'activité Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</li> <li>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</li> <li>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</li> <li>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</li> <li>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</li> <li>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</li> <li>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</li> <li>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>17 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>4. Jusqu'ici, on n'a pas vu de différence dans le rendement des personnes de plus de 55 ans. Elles sont en général très professionnelles, souvent plus engagées que les jeunes et ont un respect de l'éthique.</li> <li>5. Sans objet</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Je ne sais pas</li> <li>12. Flexibilité, adaptabilité. Connaissances en informatique.</li> <li>13. Rendre la formation disponible et l'adapter au personnel vieillissant.</li> </ol> <p>Secteur d'activité Finance et assurances (52)</p>
<b>101 à 500 employés (21 répondants)</b>		
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>18 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>5. Sans objet</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Non</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Formateur d'expérience, disponibilité réduite mais réglementée.</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>19 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>5. Sans objet</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Expertise technique reconnue et gestion de projet.</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</p> <p>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</p> <p>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</p> <p>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</p> <p>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</p> <p>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</p> <p>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>20 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Majoration salariale</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Oui</p> <p>12. Maintien des connaissances</p> <p>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</p> <p>Secteur d'activité Industrie de l'information et culturelle (51)</p>
<p>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</p> <p>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</p> <p>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</p> <p>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</p> <p>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</p> <p>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</p> <p>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>21 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Transmission d'expertise</p> <p>5. Retraite progressive</p> <p>Temps partiel</p> <p>Temps partagé</p> <p>7. Possibilité de reclassement à un autre poste</p> <p>9. Transmission de l'expertise</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Oui</p> <p>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</p> <p>Secteur d'activité Finance et assurances (52)</p>
<p>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</p> <p>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</p> <p>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</p> <p>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</p> <p>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</p> <p>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</p> <p>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>22 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Maintien de l'équité organisationnelle</p> <p>Maintien de la productivité</p> <p>Nous offrons aux gens de prendre leur retraite progressivement, ils travailleront 4 jours sur 5.</p> <p>5. Retraite progressive</p> <p>6. Non</p> <p>7. Sans objet</p> <p>8. Sans objet</p> <p>9. Transmission de l'expertise</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Oui</p> <p>12. Partager leurs connaissances; nous avons un programme de mentorat en entreprise ce qui facilite l'apprentissage des employés nouvellement diplômés.</p> <p>13. Toutes les réponses sont bonnes.</p> <p>Secteur d'activité Construction (23)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</li> <li>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</li> <li>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</li> <li>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</li> <li>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</li> <li>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</li> <li>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</li> <li>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>23 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>5. Sans objet</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Expertise</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>24 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>4. Sans objet</li> <li>5. Retraite progressive Temps partiel</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Il doit être enclin à donner de la formation, ne pas démontrer de la résistance à cet effet. Être disponible lors de remplacement de vacances.</li> <li>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>25 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>5. Sans objet</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Je ne sais pas</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>



Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</li> <li>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</li> <li>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</li> <li>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</li> <li>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</li> <li>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</li> <li>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</li> <li>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>26 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>5. Retraite progressive Temps partiel</li> <li>6. Non</li> <li>7. Possibilité de reclassement à un autre poste</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Formation à l'utilisation des nouvelles technologies</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Ne pas s'accrocher à un poste qu'ils ne peuvent plus remplir à cause d'un problème de manque de connaissances informatiques et blocage informatique ou à cause d'une diminution des capacités physiques. Malheureusement, il est difficile d'être heureux dans un poste lorsqu'on ne remplit pas les attentes et donc les deux parties peuvent être malheureuses parfois.</li> <li>13. Que la loi reconnaisse qu'après 60 ans les capacités peuvent changer et que l'on priorise des mutations dans des postes plus faciles.</li> </ol> <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>27 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>4. Moyen de pallier la pénurie de main-d'oeuvre</li> <li>5. Sans objet</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Transmission de l'expertise</li> <li>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</li> <li>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</li> <li>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</li> <li>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</li> <li>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</li> <li>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>28 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>4. Sans objet</li> <li>5. Retraite progressive</li> <li>6. Pas par secteur, mais par spécialité comme le transfert des connaissances au marketing</li> <li>7. Possibilité de reclassement à un autre poste</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Transmission de l'expertise</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Transfert des connaissances Coaching de la jeune relève</li> <li>13. Planter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</li> <li>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>29 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Non</li> <li>12. Grandes connaissances techniques</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Fabrication haute technologie (31-33b)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>30 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>5. Retraite progressive Temps partiel</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Non</li> <li>11. Oui</li> <li>13. Planter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</p> <p>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</p> <p>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</p> <p>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</p> <p>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</p> <p>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</p> <p>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>31 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>6. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Je ne sais pas</p> <p>12. Connaissances de notre entreprise et nos produits, moins de temps nécessaire pour la formation, bonnes habitudes et méthodes de travail.</p> <p>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</p> <p>Secteur d'activité Fabrication haute technologie (31-33b)</p>
<p>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</p> <p>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</p> <p>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</p> <p>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>32 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>6. Comptabilité</p> <p>10. Non</p> <p>11. Oui</p> <p>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</p> <p>Secteur d'activité Services d'enseignements/professeur (61a)</p>
<p>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>33 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Non</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Maintien de la productivité Moyen de pallier la pénurie de main-d'oeuvre Transmission d'expertise</p> <p>5. Temps partiel</p> <p>6. Non</p> <p>7. Sans objet</p> <p>8. Sans objet</p> <p>9. Transmission de l'expertise</p> <p>10. Non</p> <p>11. Oui</p> <p>12. Se servir de son expérience.</p> <p>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</p> <p>Secteur d'activité Commerce de gros autres (41)</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</p> <p>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</p> <p>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</p>	<p><b>34 -</b></p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>11. Oui</p> <p>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</p> <p>Secteur d'activité Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>
<p>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</p> <p>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</p> <p>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</p> <p>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</p>	<p><b>35 -</b></p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>5. Sans objet</p> <p>6. Non</p> <p>7. Sans objet</p> <p>8. Sans objet</p> <p>9. Sans objet</p> <p>10. Non</p> <p>11. Oui</p> <p>12. Aucune, on embauche majoritairement des jeunes entre 25-45 ans.</p> <p>13. Rendre la formation disponible et l'adapter au personnel vieillissant.</p> <p>Secteur d'activité Finance et assurances (52)</p>
<p>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>36 -</b></p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>5. Sans objet</p> <p>6. Non</p> <p>7. Sans objet</p> <p>8. Sans objet</p> <p>9. Sans objet</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Oui</p> <p>12. Le déploiement maximal de l'expertise acquise.</p> <p>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</p> <p>Secteur d'activité Autres services - associations (81a)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</p> <p>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</p> <p>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</p>	<p><b>37 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>6. Non</p> <p>9. Formation à l'utilisation des nouvelles technologies Transmission de l'expertise</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Oui</p> <p>12. Expérience</p> <p>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</p> <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<p>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</p> <p>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</p> <p>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</p> <p>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>38 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>5. Sans objet</p> <p>6. Non</p> <p>7. Sans objet</p> <p>8. Sans objet</p> <p>9. Sans objet</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Non</p> <p>12. Leur disponibilité à transmettre leurs connaissances.</p> <p>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</p> <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</p> <p>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</p> <p>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</p> <p>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</p> <p>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</p> <p>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</p> <p>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>501 à 1000 employés (6 répondants)</b></p> <p><b>39 -</b></p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>4. Moyen de pallier la pénurie de main-d'oeuvre</p> <p>5. Retraite progressive Temps partiel</p> <p>6. Secteur où l'on demande des qualifications précises avec un poste de gestion.</p> <p>7. Possibilité de reclassement à un autre poste Diminution des heures de travail (4 jours semaines)</p> <p>8. Majoration salariale Gratification matérielle</p> <p>9. Gestion intergénérationnelle (par ex. : sensibilisation aux valeurs de chaque génération) Transmission de l'expertise</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Oui</p> <p>12. - Transmission des connaissances techniques et organisationnelles - Motivation - Respect des politiques internes - Service clients - Ouverture d'esprit fasse au changement</p> <p>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</p> <p>Secteur d'activité Hébergement et services de restauration (72)</p>
	<p><b>40 -</b></p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>4. Sans objet</p> <p>5. Sans objet</p> <p>6. Non</p> <p>7. Sans objet</p> <p>8. Sans objet</p> <p>9. Sans objet</p> <p>10. Non</p> <p>11. Oui</p> <p>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</p> <p>Secteur d'activité Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</li> <li>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</li> <li>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</li> <li>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</li> <li>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</li> <li>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</li> <li>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</li> <li>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>41 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>4. Sans objet</li> <li>5. Retraite progressive</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Formation à l'utilisation des nouvelles technologies Transmission de l'expertise</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Connaissances et expertise pour le poste et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine.</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>42 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>5. Temps partiel</li> <li>6. Au niveau de notre département d'ingénierie</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Formation à l'utilisation des nouvelles technologies</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Coacher les jeunes</li> <li>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'œuvre vieillissante?</p> <p>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</p> <p>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</p> <p>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</p> <p>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'œuvre vieillissante?</p> <p>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</p> <p>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</p> <p>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'œuvre vieillissante?</p> <p>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</p> <p>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</p> <p>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</p> <p>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'œuvre vieillissante?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>43 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>5. Retraite progressive</p> <p>6. Non</p> <p>8. Sans objet</p> <p>9. Transmission de l'expertise</p> <p>10. Non</p> <p>11. Oui</p> <p>12. Transmettre des connaissances aux autres.</p> <p>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</p> <p>Secteur d'activité Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)</p> <hr/> <p><b>44 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>6. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Oui</p> <p>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</p> <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<b>1001 à 5000 employés (5 répondants)</b>	
	<p><b>45 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>2. Non</p> <p>3. Non</p> <p>5. Retraite progressive</p> <p>6. Non</p> <p>10. Non</p> <p>11. Je ne sais pas</p> <p>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</p> <p>Secteur d'activité Arts, spectacles et loisirs</p>



Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</li> <li>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</li> <li>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</li> <li>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</li> <li>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</li> <li>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</li> <li>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</li> <li>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</li> </ol>	<p><b>46 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Oui</li> <li>4. Moyen de pallier la pénurie de main-d'oeuvre Transmission d'expertise Notre entreprise adopte l'horaire sur 3 ou 4 jours/semaine et embauche des pigistes. De même pour les personnes autorisées au télétravail, certains autres cas particuliers, etc. Très apprécié.</li> <li>5. Télétravail Retraite progressive Temps partiel</li> <li>6. Non</li> <li>7. Pas propre aux employés âgés; c'est le groupe qui s'en sert le plus. Horaire variable ou sur moins de 5 jours = le plus utilisé</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Les plus stables à demeurer en poste. Aptitudes à prouver entre 50-55 ans; ensuite, ça va mieux.</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Services professionnels - services conseils (54)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>47 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>4. Moyen de pallier la pénurie de main-d'oeuvre</li> <li>5. Retraite progressive Temps partiel</li> <li>6. Travail de bureau, boutiques</li> <li>7. Possibilité de reclassement à un autre poste Diminution des heures de travail</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Non</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Nous avons besoin d'une main-d'oeuvre à temps partiel de jour en semaine et c'est souvent la disponibilité des travailleurs âgés.</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Commerce de détail (44-45)</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</li> <li>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</li> <li>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</li> <li>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> </ol>	<p><b>48 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Oui</li> <li>4. Maintien de la productivité</li> <li>6. Non</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</li> <li>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</li> <li>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</li> <li>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</li> <li>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</li> </ol>	<p><b>49 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Formation à l'utilisation des nouvelles technologies Gestion intergénérationnelle (par ex. : sensibilisation aux valeurs de chaque génération)</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol>
<p><b>5001 employés et plus (9 répondants)</b></p>		
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>50 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>4. Grosse entreprise qui dit ne pas craindre la pénurie de MO.</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Non</li> <li>11. Non</li> <li>12. Avoir une expertise dans son domaine. Vouloir transmettre cette expertise.</li> <li>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Services d'enseignements/professeur (61a)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</li> <li>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</li> <li>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</li> <li>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</li> <li>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</li> </ol>	<p><b>51 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Oui</li> <li>4. Moyen de pallier la pénurie de main-d'oeuvre Transmission d'expertise</li> <li>5. Retraite progressive</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Partage de l'expertise</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</li> <li>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</li> <li>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>52 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>6. Non</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Transfert d'expertise</li> <li>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Administrations publiques - municipales (91b)</p>
	<p><b>53 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>5. Sans objet</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Ils possèdent l'expertise et il est logique de les mettre à contribution dans la transmission des savoirs, savoir-faire, savoir-être et savoir-devenir.</li> <li>13. Toutes ces réponses.</li> </ol> <p>Secteur d'activité Administrations publiques - sociétés d'état (91c)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</li> <li>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</li> <li>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</li> <li>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</li> <li>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</li> <li>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</li> </ol>	<p><b>54 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>4. Maintien de l'équité organisationnelle</li> <li>5. Retraite progressive Télétravail</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Capacité de transmettre son expertise par du <i>coaching</i> ou mentorat. Implication dans des projets stratégiques faisant appel à une vaste expérience et de la vision.</li> <li>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Retraité</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</li> <li>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>55 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>4. Sans objet</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Gestion intergénérationnelle (par ex. : sensibilisation aux valeurs de chaque génération)</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</li> <li>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</li> <li>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</li> <li>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</li> <li>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</li> <li>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</li> <li>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</li> <li>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>56 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>4. Sans objet</li> <li>5. Sans objet</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Connaissances et habiletés nécessaires à l'emploi Disponibilité</li> <li>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Transport et entreposage (48-49)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>57 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>4. Sans objet</li> <li>5. Sans objet</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Transport et entreposage (48-49)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>58 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>5. Retraite progressive</li> <li>6. Non</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Transmission de l'expertise</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Connaissances, l'expérience pour prendre les bonnes décisions.</li> <li>13. Adopter des pratiques flexibles sur le plan des horaires de travail et de l'organisation du travail (ex. : télétravail, partage d'emploi, compagnonnage, etc.).</li> </ol> <p>Secteur d'activité Administrations publiques - provinciales (91a)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</li> <li>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</li> <li>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</li> <li>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</li> <li>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</li> <li>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</li> <li>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</li> <li>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<b>Pas de réponse (9 répondants)</b>
	<b>59 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Oui</li> <li>4. Sans objet</li> <li>5. Retraite progressive</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> </ol>
	<b>60 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> </ol>
	<b>61 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Non</li> <li>5. Retraite progressive Temps partiel</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Oui</li> <li>12. Transmission des connaissances</li> <li>13. Implanter des mesures permettant aux travailleurs expérimentés de transmettre leurs compétences et leur savoir-faire aux travailleurs novices (ex. : compagnonnage, stages supervisés, jumelage ou parrainage).</li> </ol>
	<b>62 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Non</li> <li>5. Temps partiel</li> <li>6. Non</li> <li>9. Sans objet</li> </ol>
<b>63 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Non</li> <li>5. Temps partiel</li> <li>6. Non</li> <li>7. Sans objet</li> <li>8. Sans objet</li> </ol>	

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selon vous, votre entreprise est-elle sensible aux besoins et aux spécificités d'une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>2. Votre entreprise a-t-elle adapté son processus de dotation pour favoriser le recrutement et l'embauche des travailleurs âgés?</li> <li>3. Votre entreprise a-t-elle instauré des conditions de travail distinctes pour les employés âgés?</li> <li>4. Si oui, quels sont les motifs d'une telle décision?</li> <li>5. Si votre entreprise a adopté des formules d'aménagement du temps de travail pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> <li>6. Avez-vous identifié des secteurs de l'organisation où l'on propose la retraite progressive pour conserver la main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>7. Si votre entreprise a adopté des mesures d'accommodement pour les employés âgés, quelles sont-elles?</li> </ol>	<p><b>64 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Oui</li> <li>4. Transmission d'expertise</li> <li>5. Retraite progressive Temps partiel Temps partagé</li> <li>6. Personnel de production et personnel de bureau.</li> <li>7. Horaire 4 jours semaine</li> <li>8. Report de congés fériés lors d'horaire modifié.</li> <li>9. Transmission de l'expertise</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Si votre entreprise offre des incitatifs financiers aux travailleurs âgés afin qu'ils demeurent en poste, quels sont-ils?</li> <li>9. S'il y a lieu, quelles sont les actions de formation en lien avec la volonté d'adapter l'organisation à une main-d'oeuvre vieillissante?</li> <li>10. Votre entreprise a-t-elle déjà eu recours aux services d'un ancien employé devenu consultant ou travailleur autonome après sa retraite?</li> <li>11. Dans votre entreprise, des employés en fin de carrière ont-ils manifesté leur désir de rester plus longtemps en emploi ou de rester actifs en travaillant même après leur retraite?</li> <li>12. Quelles sont vos attentes à l'égard des travailleurs âgés (connaissances, habiletés et aptitudes primordiales pour occuper un emploi dans son domaine)?</li> </ol>	<p><b>65 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Oui</li> <li>4. Maintien de la productivité</li> <li>5. Sans objet</li> <li>6. Non</li> <li>7. priorité Vacances</li> <li>8. Sans objet</li> <li>9. Sans objet</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Selon vous, que doit faire votre organisation pour favoriser l'embauche et le maintien de la main-d'oeuvre vieillissante?</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>66 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> </ol>
	<p><b>67 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Non</li> <li>3. Oui</li> <li>4. Moyen de pallier la pénurie de main-d'oeuvre</li> </ol>