

Rapport

ÉTUDE SUR L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DES TRAVAILLEURS DE 60 ANS ET PLUS

Auprès des professionnels qui ont un pouvoir décisionnel lors de l'embauche

Rapport préparé pour :



DATE 06/04/2023 NUMÉRO DE PROJET 13574-038



Leger

LeSger

LA PLUS GRANDE FIRME
DE SONDAGE, DE RECHERCHE
MARKETING ET ANALYTIQUE
À PROPRIÉTÉ CANADIENNE

MONTRÉAL • QUÉBEC

TORONTO • WINNIPEG • EDMONTON • CALGARY

VANCOUVER • PHILADELPHIE

Table des matières

— CONTEXTE, OBJECTIFS ET APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE	4
— FAITS SAILLANTS	6
— RÉSULTATS DÉTAILLÉS	8
1. Perception des travailleurs expérimentés	9
2. Offre de mesures adaptées aux travailleurs 60 ans et plus	19
3. Leviers et freins au recrutement de travailleurs 60 ans et plus	26
— PROFIL DES RÉPONDANTS	34
— ÉQUIPE	37



CONTEXTE, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

MÉTHODOLOGIE

Le *Conseil du Patronat du Québec* (CPQ) a mandaté Léger pour réaliser un sondage auprès des professionnels qui ont un pouvoir décisionnel lors de l'embauche pour comprendre la perception, l'attraction et la rétention des travailleurs de 60 ans et plus.

MÉTHODE

Un **sondage Web** a été réalisé auprès de 351 répondants de la population active âgés de 18 ans et plus, qui peuvent s'exprimer en français ou en anglais et qui ont un pouvoir décisionnel sur l'embauche d'employés au sein de leur organisation. Des quotas souples étaient en place afin d'avoir un échantillon minimal de 200 répondants pour les PME (10 à 99 employés) et de 150 répondants pour les ME + GE (100 employés et plus).

QUAND ?

Les données ont été collectées du **27 février au 12 mars 2023**.

MARGE D'ERREUR

Il n'est pas possible de calculer une marge d'erreur sur un échantillon provenant d'un panel. Toutefois, à titre indicatif, la marge d'erreur maximale pour un échantillon de 351 répondants serait de $\pm 5,23\%$, et ce 19 fois sur 20.

PONDÉRATION

Les résultats ont été pondérés **en fonction du nombre d'employés et du secteur d'activité** afin d'assurer un échantillon représentatif de la population à l'étude.

DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES

Les nombres dans les tableaux en caractères **gras et rouges** indiquent une différence significative statistiquement **inférieure** par rapport au complément, alors que les nombres en caractères **gras et verts** indiquent une différence significative statistiquement **supérieure** par rapport au complément.

NOTES AUX LECTEURS

NSP

La mention « NSP », qui apparaît dans le rapport, signifie « Ne sait pas ».

ARRONDISSEMENT

Les données présentées ont été arrondies. Par conséquent, il est possible que les totaux diffèrent légèrement de 100%.

DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES

Les résultats présentant des différences significatives et pertinentes sont indiqués dans une zone de texte à côté de la présentation des résultats globaux.



FAITS SAILLANTS



PLUS DU DEUX TIERS DES ORGANISATIONS SONT INTÉRESSÉES PAR LE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS DE 60 ANS ET PLUS

Plus de **deux répondants sur trois** (67%) mentionnent que leur organisation est **très ou assez intéressée par le recrutement de travailleurs de 60 ans et plus**. Ce résultat est significativement supérieur chez les entreprises comptant une proportion de 10% ou plus de travailleurs expérimentés (82%). D'ailleurs, quatre répondants sur cinq (79%) sont en accord pour dire qu'il y a des postes au sein de leur organisation qui conviennent aux travailleurs de 60 ans et plus.

Par ailleurs, trois répondants sur cinq (60%) considèrent **l'expérience** comme étant l'un des **principaux avantages** relatifs à l'embauche de travailleurs de 60 ans et plus. Cette proportion est significativement supérieure chez les entreprises de 200 employés ou plus (73%). Finalement, 23% des répondants mentionnent la fiabilité, la rigueur ou le sérieux comme étant des avantages considérables, 20% mentionnent la connaissance, l'expertise ou le savoir-faire et 19% mentionnent la sagesse, la maturité et la patience.



LES DÉPARTS IMMINENTS ET LES PROBLÈMES RELATIFS À LA SANTÉ CONSTITUENT LES PRINCIPAUX INCONVÉNIENTS DE L'EMBAUCHE DES 60 ANS ET PLUS.

Au moins un répondant sur quatre considère que **l'engagement à court terme, temporaire ou le départ imminent à la retraite** (28%) ainsi que les **problèmes de santé ou les risques de blessures** (25%) constituent les principaux inconvénients relatifs à l'embauche de travailleurs de 60 ans et plus. Par ailleurs, près du tiers des répondants (31%) mentionnent que les **salaires élevés exigés ou les avantages sociaux** peuvent être des **freins au recrutement de travailleurs plus âgés**. Finalement, près du quart (23%) considèrent que les **difficultés à les rejoindre avec les offres d'emploi constituent un obstacle**.



LES TRAVAILLEURS DE 60 ANS ET PLUS : TOUT AUSSI PERFORMANTS QUE L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS PLUS JEUNES.

En effet, près de **deux répondant sur trois** (64%) considèrent les travailleurs âgés de 60 ans et plus **tout aussi performants que l'ensemble de travailleurs plus jeunes**. Alors qu'un répondant sur cinq (19%) les considère plus performants, un répondant sur dix (10%) pense le contraire. Chez ceux les considérant plus performant, 10% mentionnent le fait qu'ils sont expérimentés et 4% mentionnent qu'ils sont travaillants et motivés. Par ailleurs, la grande majorité des répondants considèrent que les travailleurs de 60 ans et plus ont des compétences et des expériences qui peuvent être utiles à leur entreprise (88%) et qui apportent une valeur ajoutée à celle-ci (82%).

PLUS DE DEUX ENTREPRISES SUR TROIS OFFRENT UN PROGRAMME DE RETRAITE, DES HORAIRES DE TRAVAIL FLEXIBLES ET/OU DES POSTES À TEMPS PARTIEL.



Le deux tiers des organisations (66%) offrent un programme de retraite. Cette proportion est supérieure chez les entreprises de 50 à 199 employés (79%) et celles de 200 employés ou plus (91%). Chez celles offrant ce type de programme, plus du tiers (35%) considèrent que celui-ci contribue à ce que leurs employés quittent avant l'âge de 65 ans.

Par ailleurs, 72% des entreprises mentionnent offrir des horaires de travail flexibles à tous les employés et 68% mentionnent offrir des postes à temps partiel aux travailleurs de 60 ans et plus. Finalement, près de la moitié des entreprises (47%) adaptent des mesures de conciliation travail-famille-vie personnelle à leurs travailleurs de 60 ans et plus. Chez ceux-ci, les mesures consistent principalement à des horaires flexibles ou adaptés aux besoins de l'employé (22%).



LA MAJORITÉ DES ENTREPRISES N'ONT PAS DE STRATÉGIES DE RECRUTEMENT ADAPTÉES POUR REJOINDRE LES TRAVAILLEURS D'EXPÉRIENCES.

En effet, seulement 8% des entreprises mentionnent avoir mis en place des politiques ou des pratiques ciblées pour l'embauche ou la rétention des travailleurs d'expérience et 4% mentionnent avoir des stratégies de recrutement adaptées pour l'attraction des travailleurs d'expériences. Par ailleurs, plus du deux tiers des entreprises (70%) mentionnent ne pas connaître les ressources pour rejoindre les bassins de travailleurs d'expérience.

Néanmoins, plus du deux tiers des répondants (67%) sont en accord pour dire qu'il serait pertinent pour leur entreprise de mettre en place des pratiques ciblées afin de retenir ou attirer des travailleurs de 60 ans et plus.



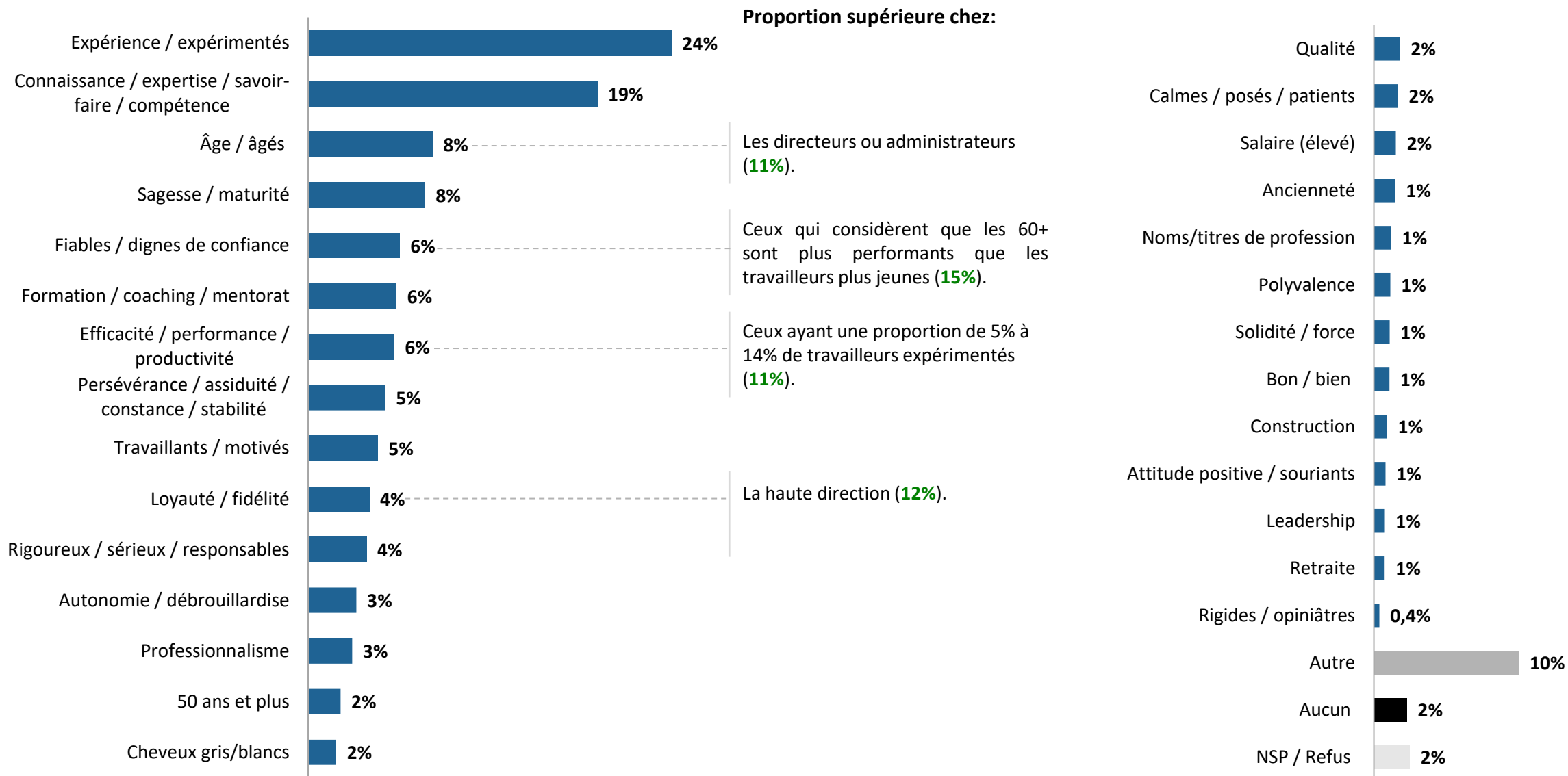
RÉSULTATS DÉTAILLÉS



RÉSULTATS DÉTAILLÉS

1. Perception des travailleurs expérimentés

MOTS OU IMAGES ASSOCIÉS AU TERME « TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS »

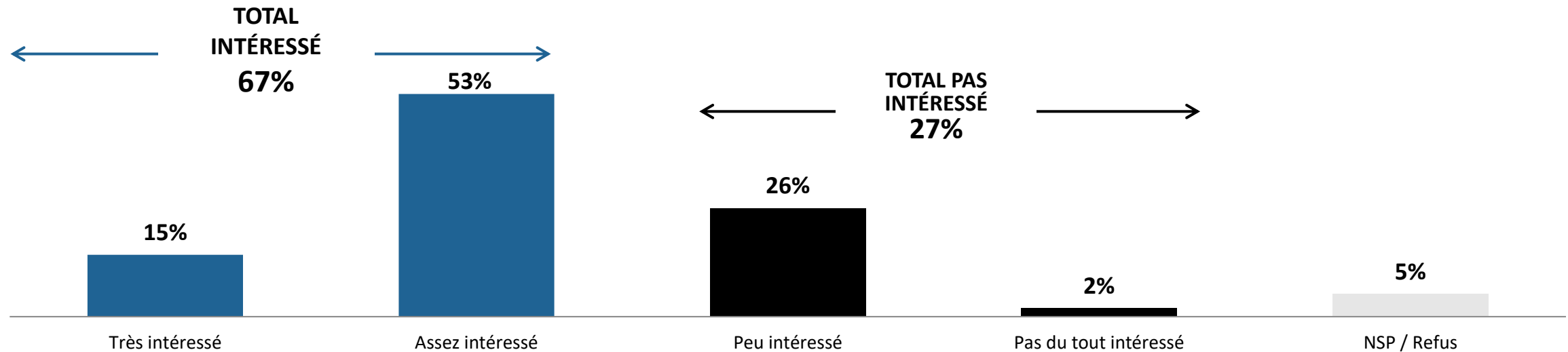


Q1. Quand vous pensez à des travailleurs expérimentés, quels sont les mots ou images qui vous viennent à l'esprit ?*

Base : Tous les répondants (n=351)

*MENTIONS SPONTANÉES/MENTIONS MULTIPLES : Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

INTÉRÊT QUANT AU RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS 60 ANS ET PLUS



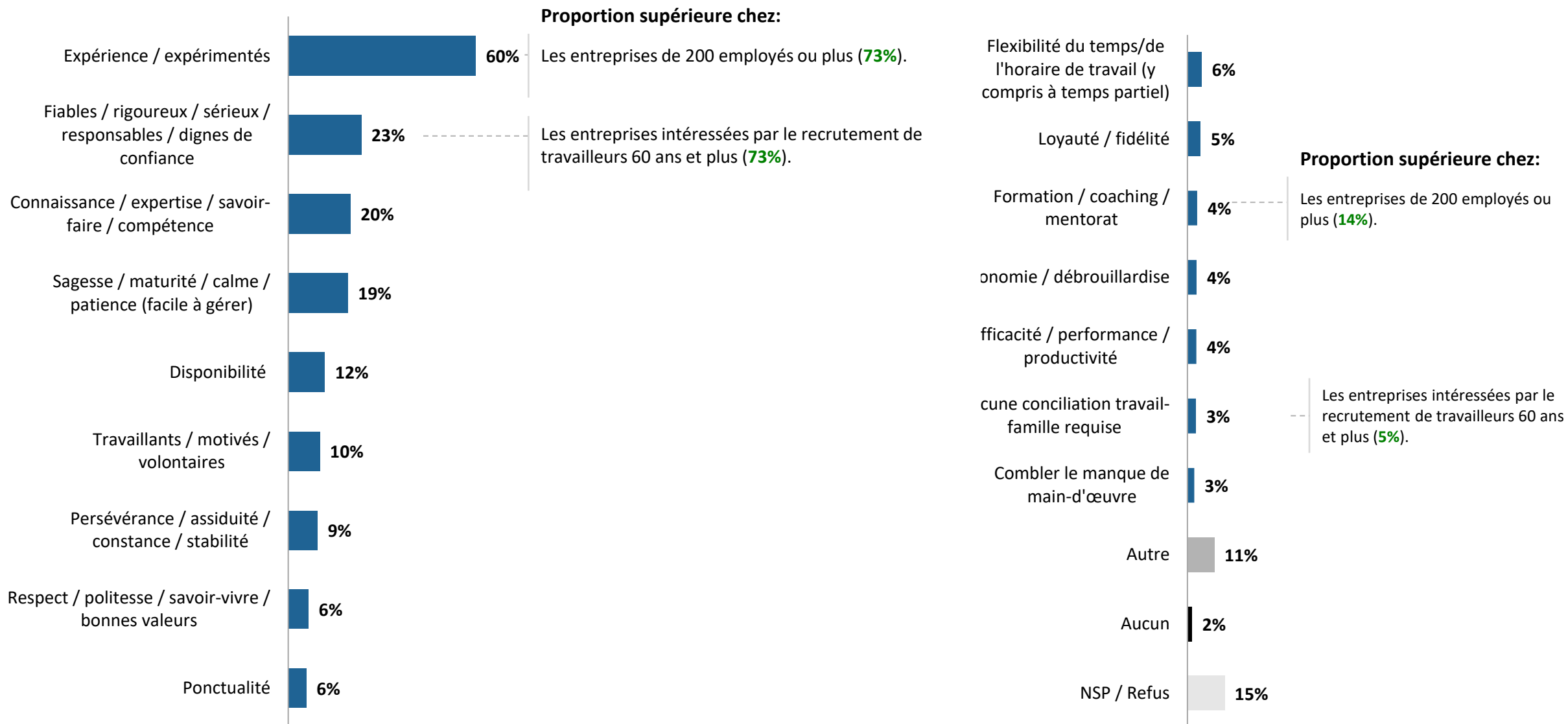
	TOTAL	POSTE			TAILLE DE L'ENTREPRISE			PROPORTION DE TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS			TYPE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS 60+		RÉGION		
		Haute-dir.	Dir./admin.	Autre	10 à 49	50 à 199	200+	Aucun	< 9%	≥ 10%	T. Plein	T. Partiel	Mtl RMR	Qc RMR	Autre
TOTAL	n= 351	67	228	56	155	111	85	28*	207	93	232	148	176	42	130
TOTAL INTÉRESSÉ	67%	75%	66%	58%	68%	66%	58%	46%	67%	82%	75%	80%	62%	82%	71%
Très intéressé	15%	17%	14%	12%	14%	17%	13%	10%	9%	33%	17%	22%	13%	24%	15%
Assez intéressé	53%	58%	52%	46%	54%	49%	45%	36%	58%	49%	58%	58%	49%	59%	55%
TOTAL PAS INTÉRESSÉ	27%	21%	29%	30%	27%	28%	35%	53%	25%	18%	22%	17%	31%	18%	25%
Peu intéressé	26%	19%	27%	29%	25%	27%	29%	45%	24%	18%	22%	17%	27%	18%	25%
Pas du tout intéressé	2%	2%	2%	1%	2%	1%	6%	8%	1%	0%	0%	0%	4%	0%	0%
NSP / Refus	5%	4%	4%	12%	5%	6%	7%	2%	8%	0%	3%	3%	7%	0%	4%

Q3. Quel est le niveau d'intérêt de votre organisation pour le recrutement de travailleurs de 60 ans et plus ?

Base : Tous les répondants (n=351)

*Étant donné le faible nombre de répondants (n<30), les données sont présentées à titre indicatif seulement.

AVANTAGES DE L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS DE 60 ANS ET PLUS

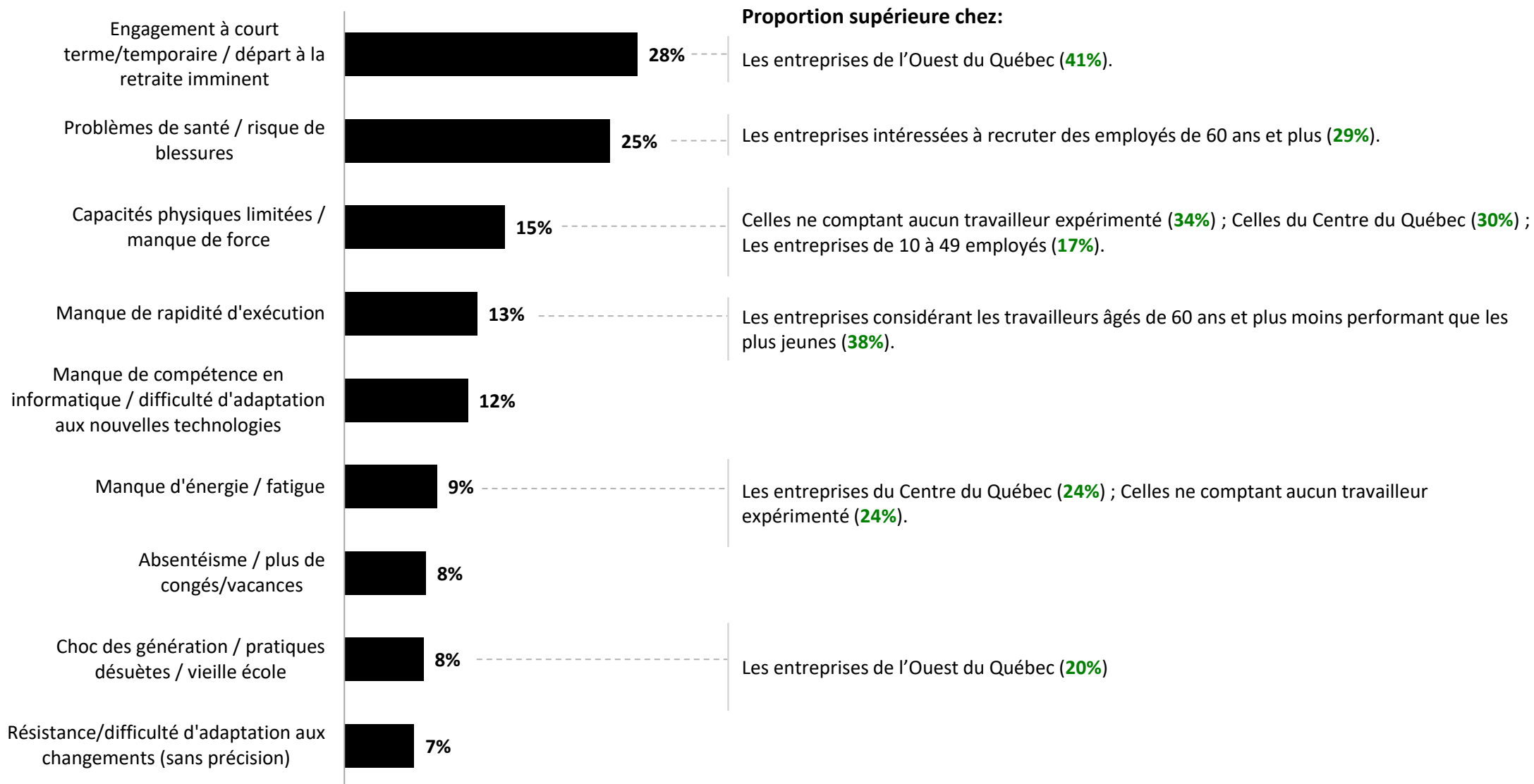


Q4A. Quels seraient les avantages de l'embauche de travailleurs de 60 ans et plus ?*

Base : Tous les répondants (n=351)

*MENTIONS SPONTANÉES/MENTIONS MULTIPLES : Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

INCONVÉNIENTS DE L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS DE 60 ANS ET PLUS (1/2)

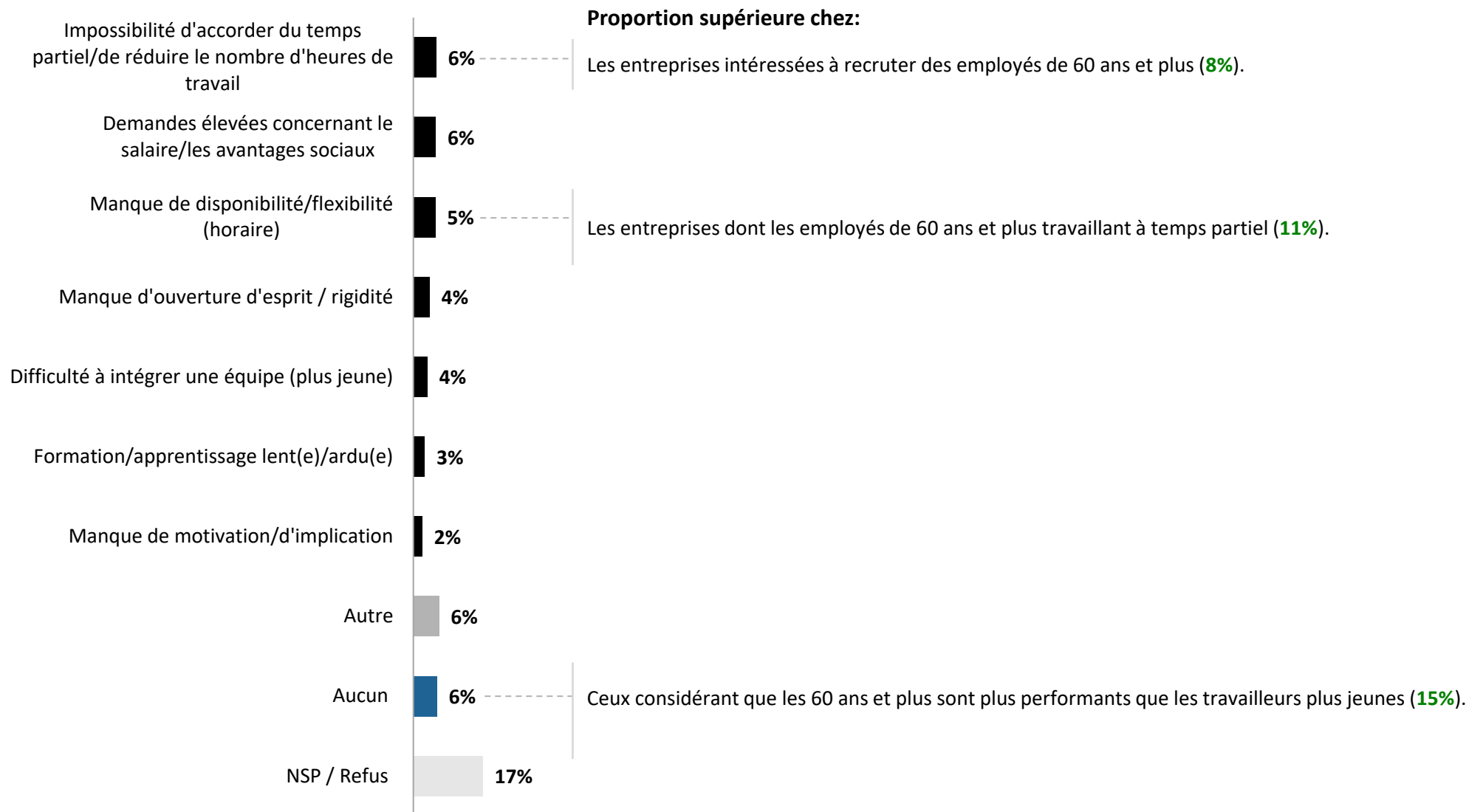


Q4B. Quels seraient les inconvénients de l'embauche de travailleurs de 60 ans et plus?

Base : Tous les répondants (n=351)

*MENTIONS SPONTANÉES/MENTIONS MULTIPLES : Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

INCONVÉNIENTS DE L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS DE 60 ANS ET PLUS (2/2)

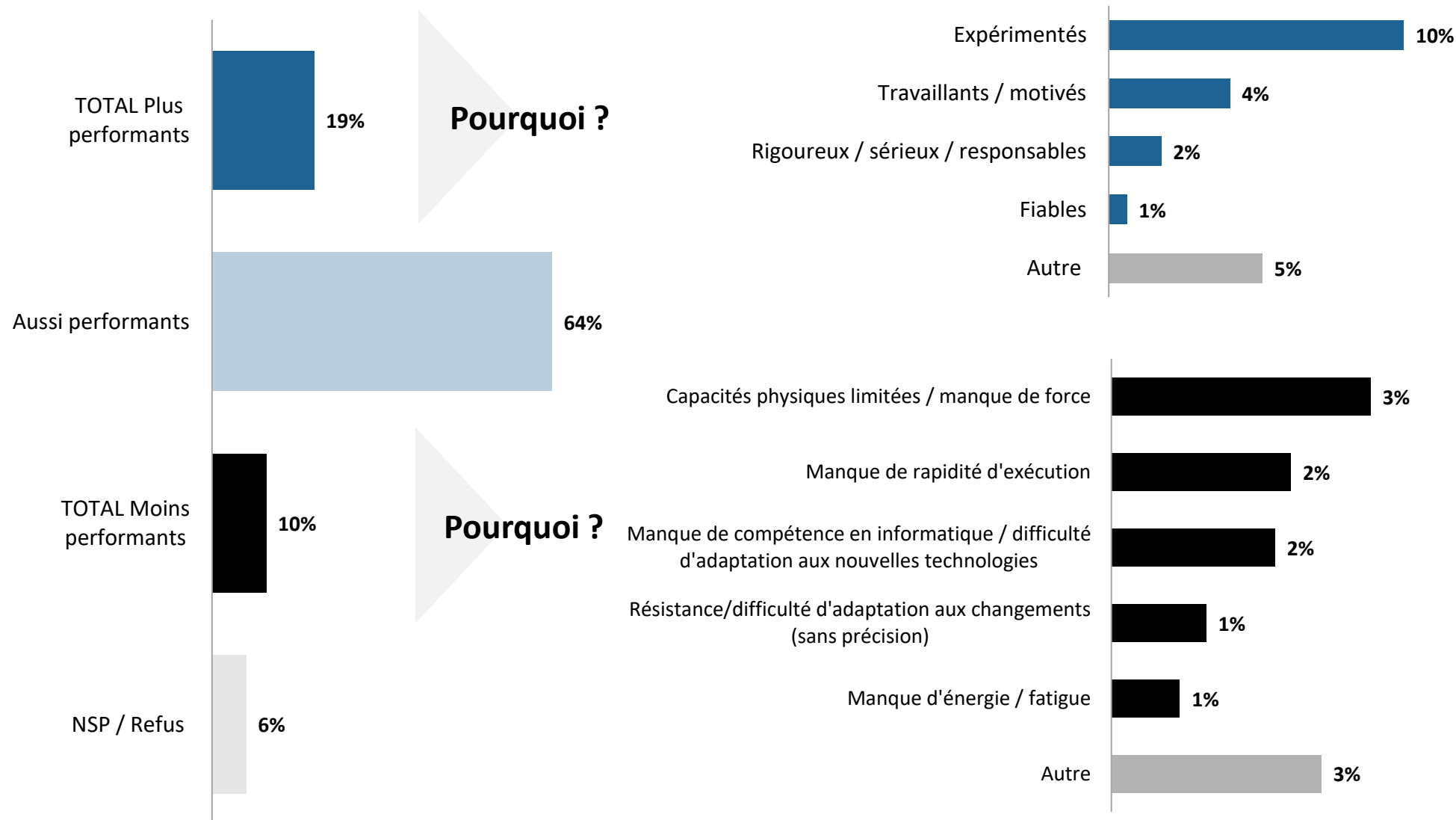


Q4B. Quels seraient les inconvénients de l'embauche de travailleurs de 60 ans et plus?

Base : Tous les répondants (n=351) À noter que seules les mentions ayant obtenu 1% ou plus sont présentées ici.

*MENTIONS SPONTANÉES/MENTIONS MULTIPLES : Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

PERFORMANCE DES TRAVAILLEURS DE 60 ANS ET PLUS (1/2)



Q5. Diriez-vous que les travailleurs âgés 60 ans et plus sont plus ou moins performants que l'ensemble des travailleurs plus jeunes ? Pourquoi ?*

Base : Tous les répondants (n=351) À noter que seules les mentions ayant obtenu 1% ou plus sont présentées ici.

*QUESTION SEMI-OUVERTE. Mentions créées en fonction des réponses données par les répondants.

PERFORMANCE DES TRAVAILLEURS 60 ANS ET PLUS (2/2)

	TOTAL	POSTE			TAILLE DE L'ENTREPRISE			PROPORTION DE TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS			TYPE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS 60+		RÉGION		
		Haute-dir.	Dir./admin.	Autre	10 à 49	50 à 199	200+	Aucun	< 9%	≥ 10%	T. Plein	T. Partiel	Mtl RMR	Qc RMR	Autre
n=	351	67	228	56	155	111	85	28*	207	93	232	148	176	42	130
TOTAL PLUS PERFORMANTS	19%	14%	25%	7%	20%	15%	21%	6%	20%	26%	22%	22%	21%	22%	18%
Expérimentés	10%	8%	11%	7%	11%	4%	6%	0%	11%	10%	10%	10%	10%	13%	9%
Travillants / motivés	4%	1%	6%	0%	3%	7%	6%	0%	3%	8%	6%	7%	3%	8%	5%
Rigoureux / sérieux / responsables	2%	4%	1%	0%	2%	0%	5%	0%	2%	3%	1%	3%	2%	1%	1%
Fiables	1%	0%	1%	0%	1%	0%	2%	0%	0%	3%	1%	1%	0%	1%	1%
Autre	5%	3%	7%	0%	5%	4%	5%	6%	4%	7%	5%	2%	7%	3%	3%
AUSSI PERFORMANTS	64%	68%	60%	74%	65%	64%	56%	69%	66%	57%	65%	61%	61%	47%	71%
TOTAL MOINS PERFORMANTS	10%	11%	9%	14%	10%	9%	15%	20%	9%	8%	8%	11%	9%	19%	10%
Capacités physiques limitées ¹	3%	2%	3%	7%	4%	0%	2%	8%	2%	2%	2%	4%	2%	6%	4%
Manque de compétence en informatique ²	2%	4%	1%	1%	2%	2%	2%	4%	2%	0%	1%	2%	3%	6%	0%
Manque de rapidité d'exécution	2%	0%	2%	6%	2%	4%	2%	0%	3%	3%	3%	3%	1%	7%	3%
Résistance/difficulté d'adaptation ³	1%	0%	1%	4%	1%	1%	1%	4%	1%	0%	1%	0%	3%	0%	0%
Manque d'énergie / fatigue	1%	2%	1%	0%	1%	2%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	2%	0%	0%
Autre	3%	4%	2%	0%	3%	2%	7%	4%	2%	3%	2%	4%	1%	0%	5%
NSP / Refus	6%	8%	6%	5%	5%	12%	9%	6%	5%	9%	6%	7%	10%	12%	2%

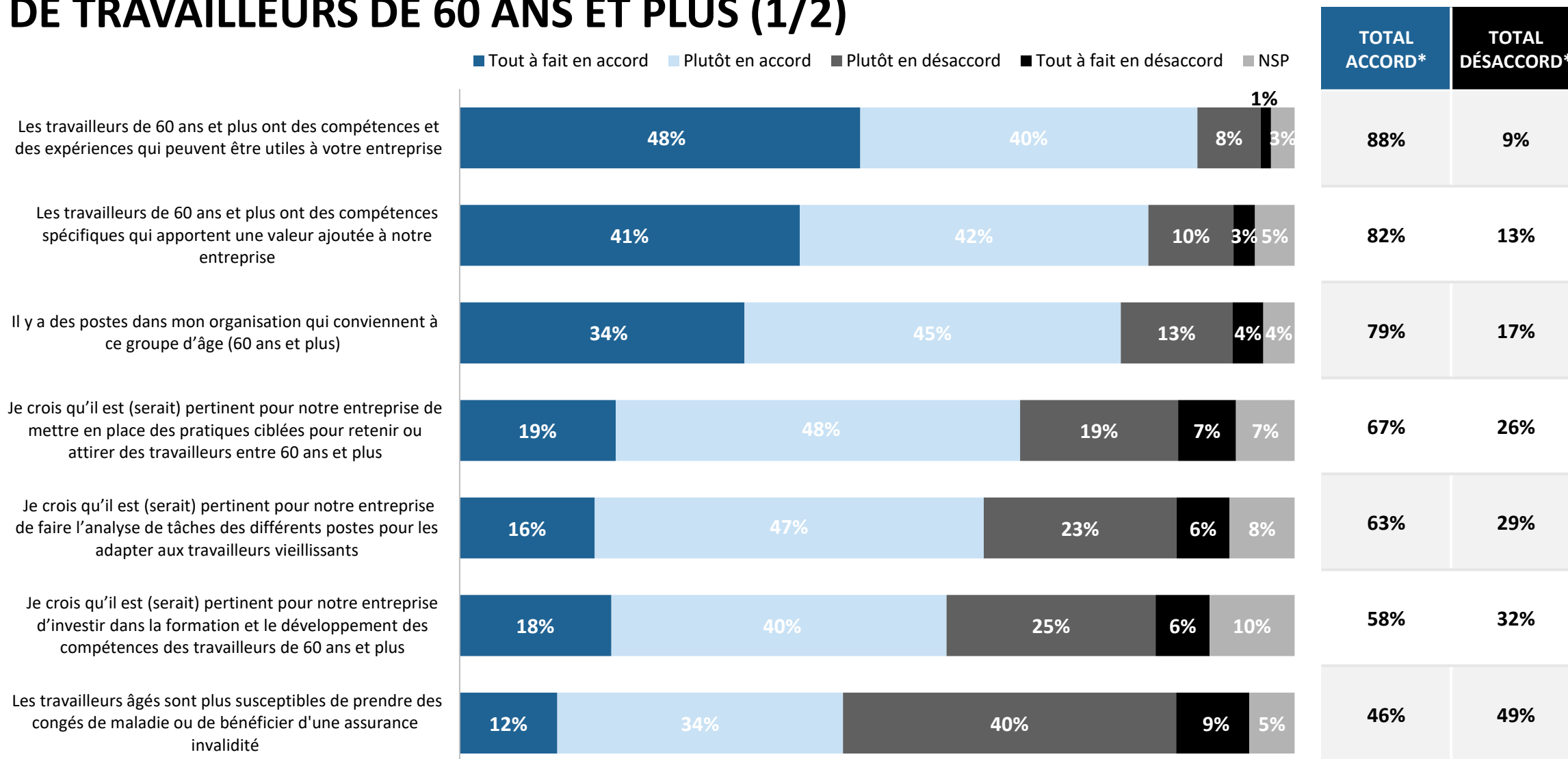
¹ Ou manque de force / ² Ou difficulté d'adaptation aux nouvelles technologies / ³ aux changements (sans précision)

Q5. Diriez-vous que les travailleurs âgés 60 ans et plus sont plus ou moins performants que l'ensemble des travailleurs plus jeunes ? Pourquoi ?*

Base : Tous les répondants (n=351) *Étant donné le faible nombre de répondants (n<30), les données sont présentées à titre indicatif seulement.

*QUESTION SEMI-OUVERTE. Mentions créées en fonction des réponses données par les répondants. À noter que seules les mentions ayant obtenu 1% ou plus sont présentées ici.

PERCEPTIONS QUANT À CERTAINS ÉLÉMENTS RELATIFS À L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS DE 60 ANS ET PLUS (1/2)



Q6. Selon les réalités de votre entreprise, à quel point êtes-vous D'ACCORD OU EN DÉSAccORD avec les énoncés suivants ?

Base : Tous les répondants (n=351)

*TOTAL ACCORD : Tout à fait + plutôt en accord. / TOTAL DÉSAccORD : Tout à fait + plutôt en désaccord.

PERCEPTIONS QUANT À CERTAINS ÉLÉMENTS RELATIFS À L'EMBAUCHE DE TRAVAILLEURS DE 60 ANS ET PLUS (2/2)

% TOTAL ACCORD	TOTAL	POSTE			TAILLE DE L'ENTREPRISE			PROPORTION DE TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS			INTÉRÊT RECRUTEMENT 60+	
		Haute-dir.	Dir./admin.	Autre	10 à 49	50 à 199	200+	Aucun	< 9%	≥ 10%	Oui	Non
	n= 351	67	228	56	155	111	85	28*	207	93	230	101
Les travailleurs de 60 ans et plus ont des compétences et des expériences qui peuvent être utiles à votre entreprise	88%	90%	86%	94%	88%	88%	92%	74%	91%	88%	92%	82%
Les travailleurs de 60 ans et plus ont des compétences spécifiques qui apportent une valeur ajoutée à notre entreprise	82%	87%	80%	83%	82%	85%	82%	66%	84%	87%	87%	72%
Il y a des postes dans mon organisation qui conviennent à ce groupe d'âge (60 ans et plus)	79%	85%	74%	91%	79%	81%	85%	55%	81%	89%	89%	57%
Je crois qu'il est (serait) pertinent pour notre entreprise de mettre en place des pratiques ciblées pour retenir ou attirer des travailleurs de 60 ans et plus	67%	61%	70%	66%	65%	73%	85%	40%	72%	68%	80%	41%
Je crois qu'il est (serait) pertinent pour notre entreprise de faire l'analyse de tâches des différents postes pour les adapter aux travailleurs vieillissants	63%	54%	65%	66%	59%	78%	74%	39%	66%	66%	70%	50%
Je crois qu'il est (serait) pertinent pour notre entreprise d'investir dans la formation et le développement des compétences des travailleurs de 60 ans et plus	58%	50%	60%	65%	57%	65%	65%	39%	60%	66%	69%	36%
Les travailleurs âgés sont plus susceptibles de prendre des congés de maladie ou de bénéficier d'une assurance invalidité	46%	47%	43%	56%	44%	54%	56%	43%	47%	44%	45%	52%

Q6. Selon les réalités de votre entreprise, à quel point êtes-vous D'ACCORD OU EN DÉSACCORD avec les énoncés suivants ?

Base : Tous les répondants (n=351) *Étant donné le faible nombre de répondants (n<30), les données sont présentées à titre indicatif seulement.

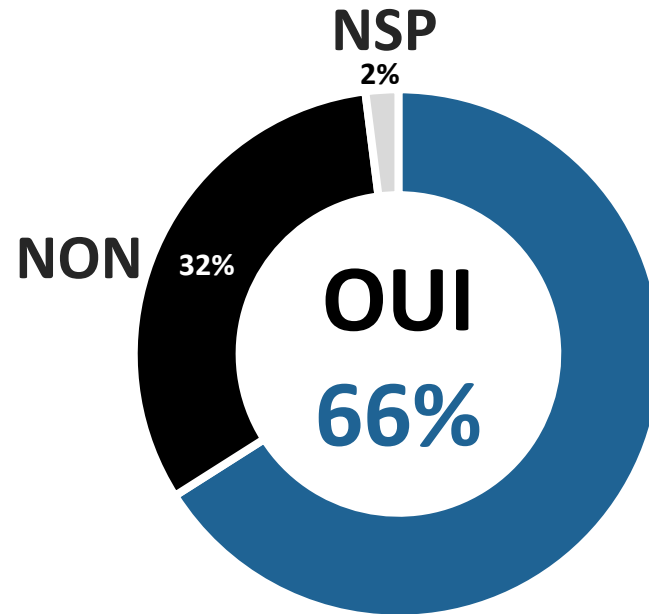
*TOTAL ACCORD : Tout à fait + plutôt en accord.



RÉSULTATS DÉTAILLÉS

2. Offre de mesures adaptées aux travailleurs 60 ans et plus

OFFRE DE PROGRAMMES DE RETRAITE



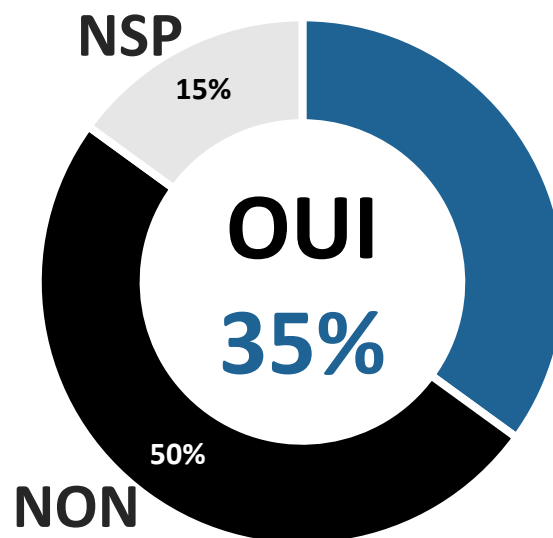
	TOTAL	POSTE			TAILLE DE L'ENTREPRISE			PROPORTION DE TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS			TYPE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS 60+		RÉGION		
		Haute-dir.	Dir./admin.	Autre	10 à 49	50 à 199	200+	Aucun	< 9%	≥ 10%	T. Plein	T. Partiel	Mtl RMR	Qc RMR	Autre
n=	351	67	228	56	155	111	85	28*	207	93	232	148	176	42	130
Oui	66%	56%	69%	73%	63%	79%	91%	54%	71%	58%	70%	67%	68%	77%	62%
Non	32%	41%	29%	27%	35%	17%	8%	36%	27%	42%	29%	32%	32%	23%	33%
NSP/Refus	2%	3%	2%	0%	2%	4%	1%	10%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	5%

P1. Dans votre organisation, offrez-vous un programme de retraite (fonds de pension, REER collectif) ?

Base : Tous les répondants (n=351)

*Étant donné le faible nombre de répondants (n<30), les données sont présentées à titre indicatif seulement.

IMPACT DU PROGRAMME DE RETRAITE SUR LE DÉPART



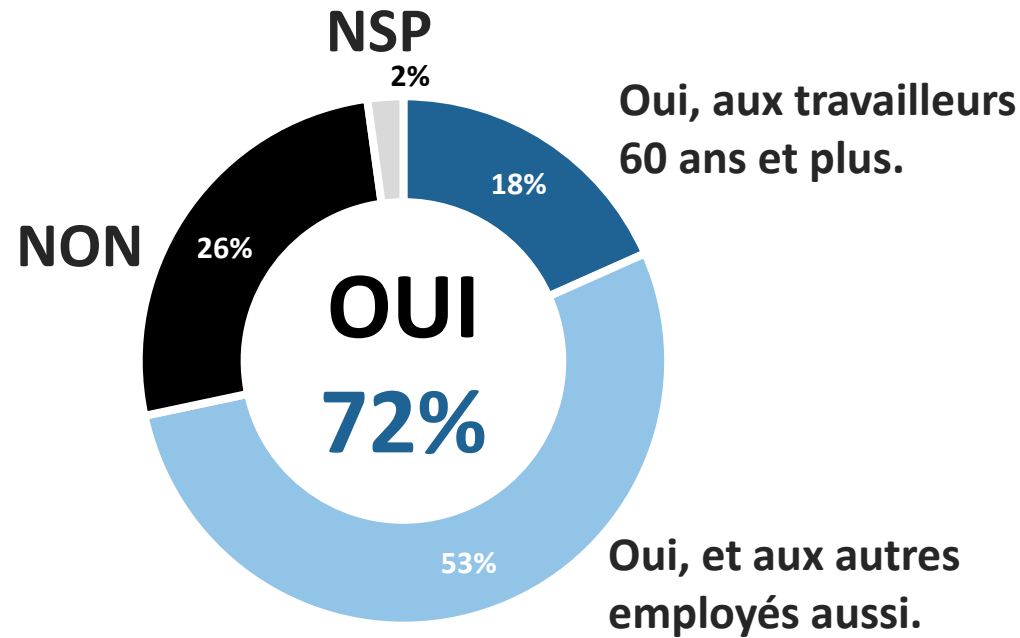
	TOTAL	POSTE			TAILLE DE L'ENTREPRISE			PROPORTION DE TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS			TYPE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS 60+		RÉGION		
		Haute-dir.	Dir./admin.	Autre	10 à 49	50 à 199	200+	Aucun	< 9%	≥ 10%	T. Plein	T. Partiel	Mtl RMR	Qc RMR	Autre
n=	262	42	175	45	97	88	77	16*	157	69	178	109	132	35	93
Oui	35%	52%	31%	29%	34%	37%	51%	35%	32%	47%	37%	43%	35%	44%	35%
Non	50%	39%	54%	49%	52%	45%	40%	47%	53%	43%	49%	48%	50%	39%	51%
NSP/Refus	15%	9%	15%	22%	14%	18%	9%	18%	16%	10%	14%	8%	15%	18%	14%

P2. Diriez-vous que votre programme de retraite contribue à ce que vos employés quittent avant l'âge de 65 ans ?

Base : Les répondants dont l'organisation offre un programme de retraite (n=262)

*Étant donné le faible nombre de répondants (n<30), les données sont présentées à titre indicatif seulement.

OFFRE D'HORAIRES FLEXIBLES AUX TRAVAILLEURS 60 ANS ET PLUS

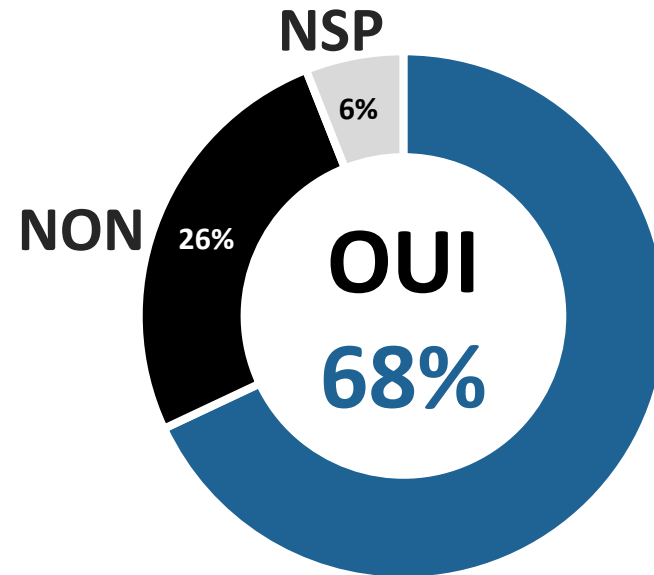


	TOTAL	POSTE			TAILLE DE L'ENTREPRISE			PROPORTION DE TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS			TYPE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS 60+		RÉGION		
		Haute-dir.	Dir./admin.	Autre	10 à 49	50 à 199	200+	Aucun	< 9%	≥ 10%	T. Plein	T. Partiel	Mtl RMR	Qc RMR	Autre
<i>n=</i>	300	59	194	47	132	104	64	0	207	93	232	148	152	38	107
TOTAL OUI	72%	69%	73%	72%	70%	78%	69%	-	68%	83%	75%	81%	65%	92%	75%
Oui, aux travailleurs 60 ans et plus	18%	25%	16%	16%	17%	27%	14%	-	15%	27%	21%	32%	17%	20%	20%
Oui, et aux autres employés aussi	53%	45%	56%	56%	54%	51%	55%	-	52%	56%	54%	49%	49%	72%	55%
Non	26%	28%	26%	24%	27%	20%	30%	-	29%	16%	23%	16%	33%	8%	22%
NSP/Refus	2%	2%	2%	4%	2%	2%	2%	-	3%	0%	3%	3%	2%	0%	3%

P3. Votre entreprise offre-t-elle des horaires de travail flexible à vos travailleurs 60 ans et plus ?

Base : Les répondants dont l'entreprise compte des employés âgés de 60 ans et plus (n=300)

OFFRE DE POSTES À TEMPS PARTIEL AUX TRAVAILLEURS 60 ANS ET PLUS

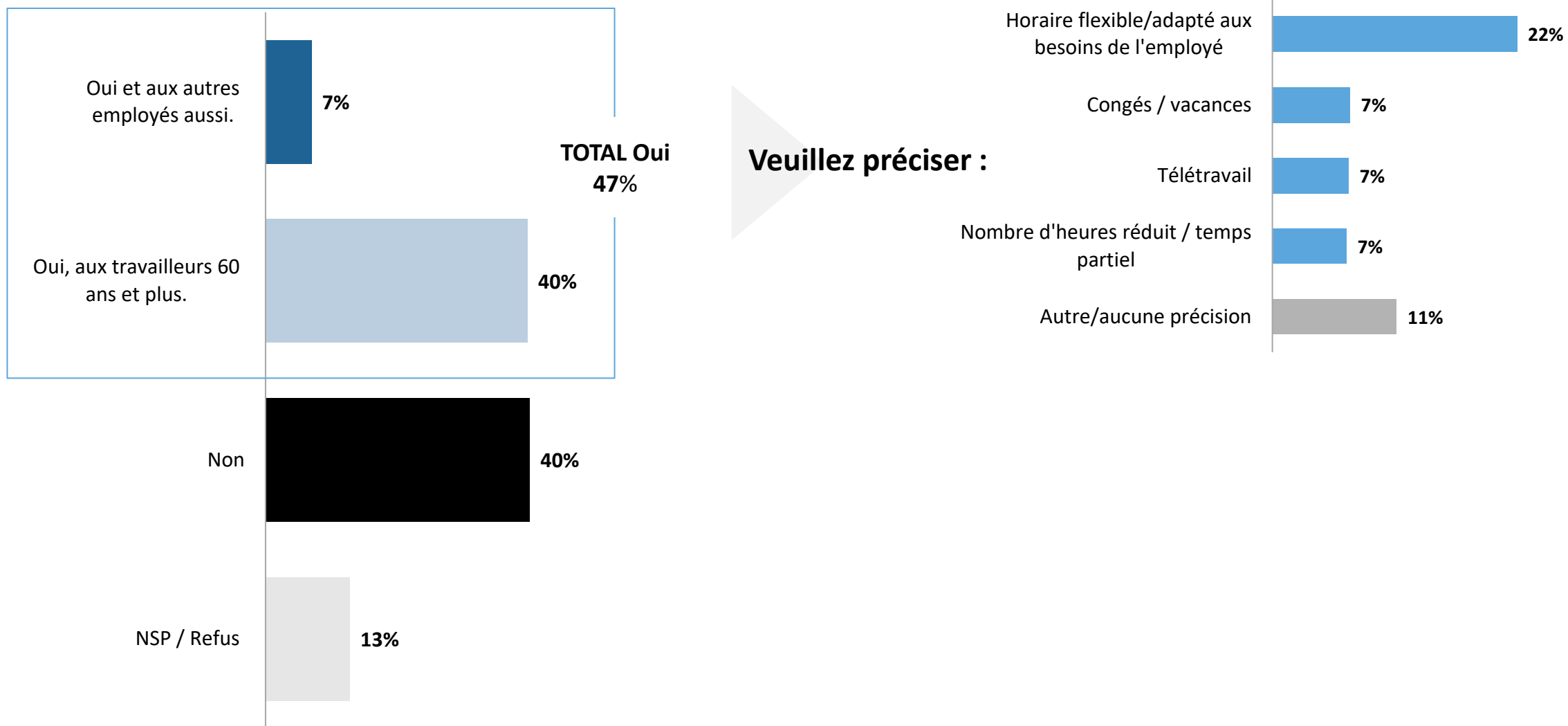


	TOTAL	POSTE			TAILLE DE L'ENTREPRISE			PROPORTION DE TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS			TYPE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS 60+		RÉGION		
		Haute-dir.	Dir./admin.	Autre	10 à 49	50 à 199	200+	Aucun	< 9%	≥ 10%	T. Plein	T. Partiel	Mtl RMR	Qc RMR	Autre
<i>n=</i>	300	59	194	47	132	104	64	0	207	93	232	148	152	38	107
Oui	68%	72%	65%	74%	69%	66%	61%	-	65%	76%	66%	87%	64%	88%	68%
Non	26%	24%	29%	18%	26%	23%	36%	-	27%	22%	27%	9%	32%	9%	22%
NSP/Refus	6%	4%	6%	9%	5%	10%	3%	-	8%	1%	7%	4%	4%	2%	9%

P4. Votre entreprise offre-t-elle des postes à temps partiel à vos travailleurs 60 ans et plus ?

Base : Les répondants dont l'entreprise compte des employés âgés de 60 ans et plus (n=300)

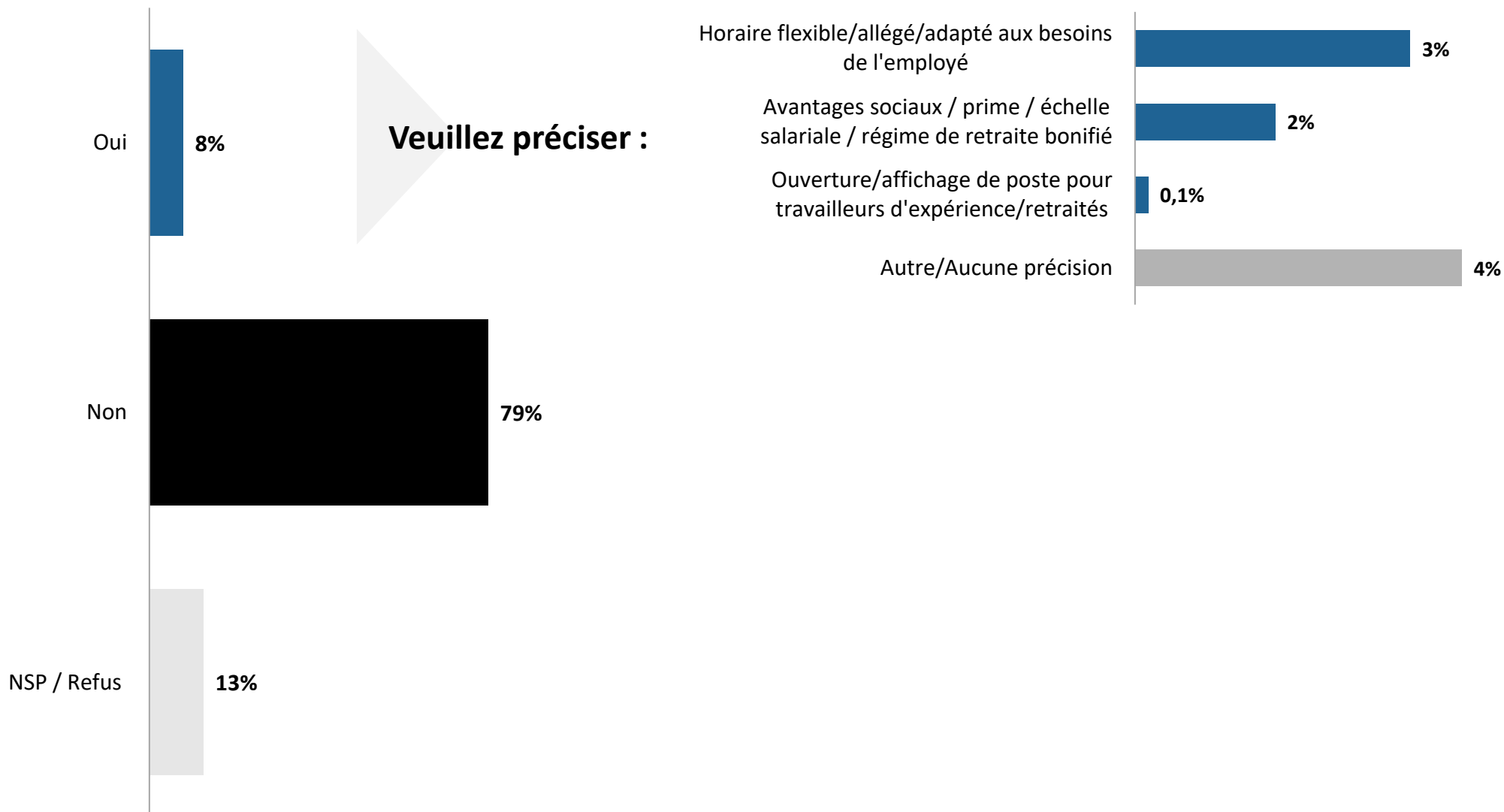
MESURES DE CONCILIATION AUX TRAVAILLEURS 60 ANS ET PLUS



P5. Votre entreprise adapte-t-elle des mesures de conciliation travail-famille-vie personnelle à vos travailleurs 60 ans et plus ?*

Base : Les répondants dont l'entreprise compte des employés âgés de 60 ans et plus (n=300) *QUESTION SEMI-OUVERTE. Mentions créées en fonction des réponses données par les répondants. MENTIONS MULTIPLES : Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

MISE EN PLACE DE POLITIQUES OU PRATIQUES CIBLANT L'EMBAUCHE OU LA RÉTENTION



P6. Votre entreprise met-elle en place des politiques ou des pratiques ciblées pour l'embauche/la rétention des travailleurs d'expérience, entre autres les travailleurs de 60 ans et plus ? / Base : Tous les répondants (n=351)

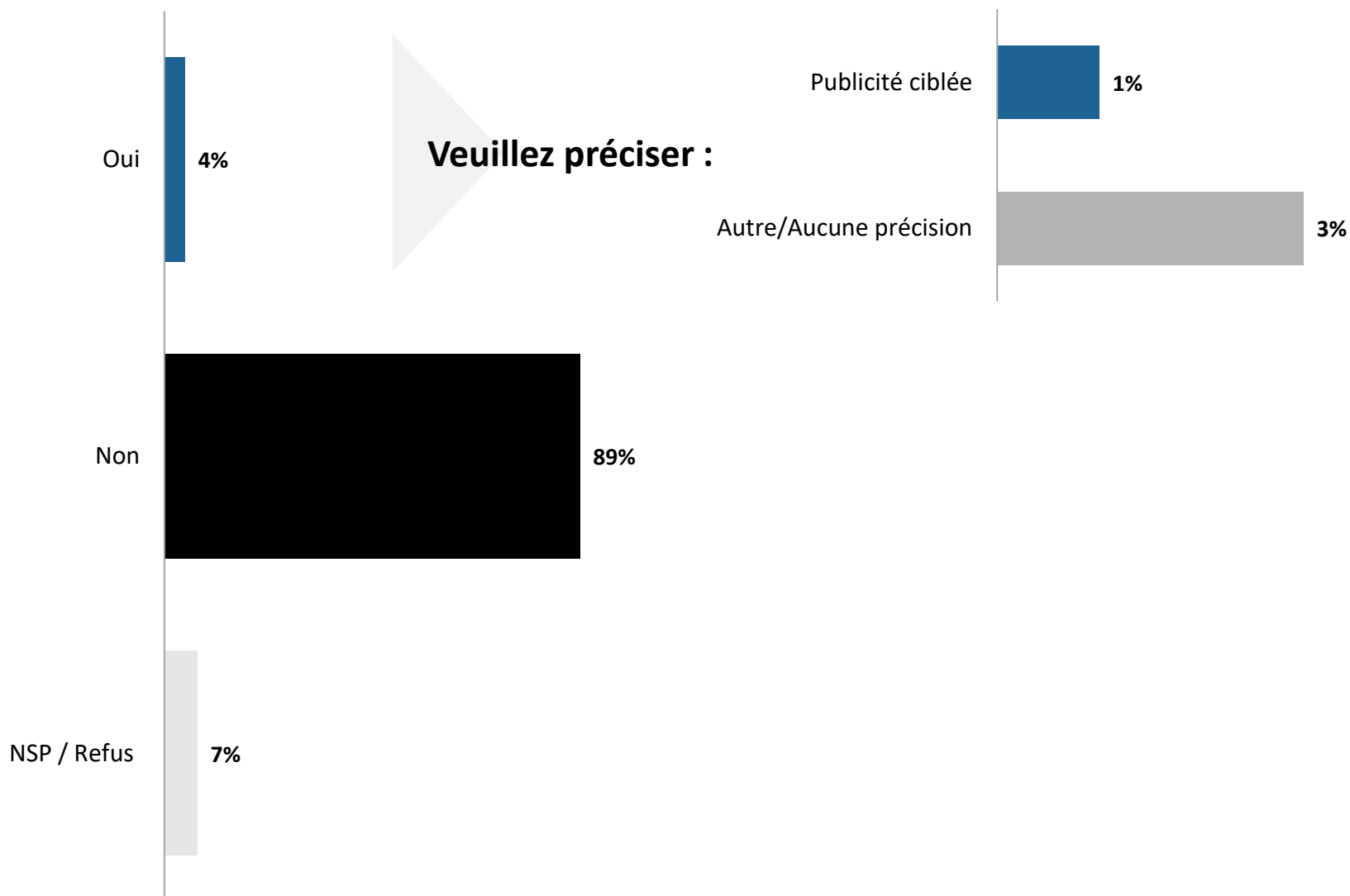
*QUESTION SEMI-OUVERTE. Mentions créées en fonction des réponses données par les répondants.



RÉSULTATS DÉTAILLÉS

3. Leviers et freins au recrutement de travailleurs 60 ans et plus

STATÉGIES DE RECRUTEMENT ADAPTÉES

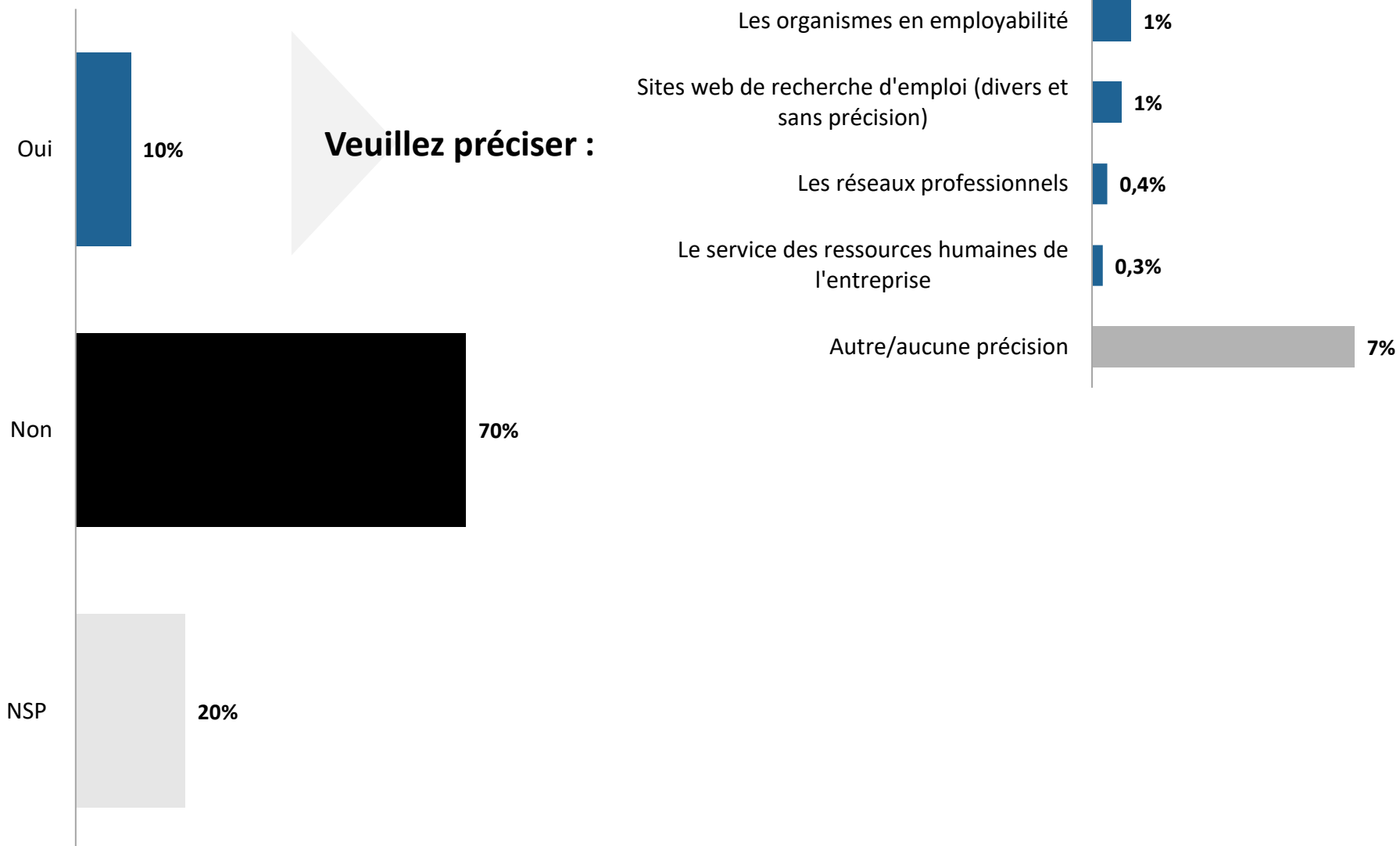


P7. Votre entreprise a-t-elle des stratégies de recrutement adaptées pour l'attraction des travailleurs d'expérience, entre autres pour les travailleurs de 60 ans et plus ?*

Base : Tous les répondants (n=351)

*QUESTION SEMI-OUVERTE. Mentions créées en fonction des réponses données par les répondants.

CONNAISSANCE DES RESSOURCES POUR REJOINDRE LES BASSINS DE TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS

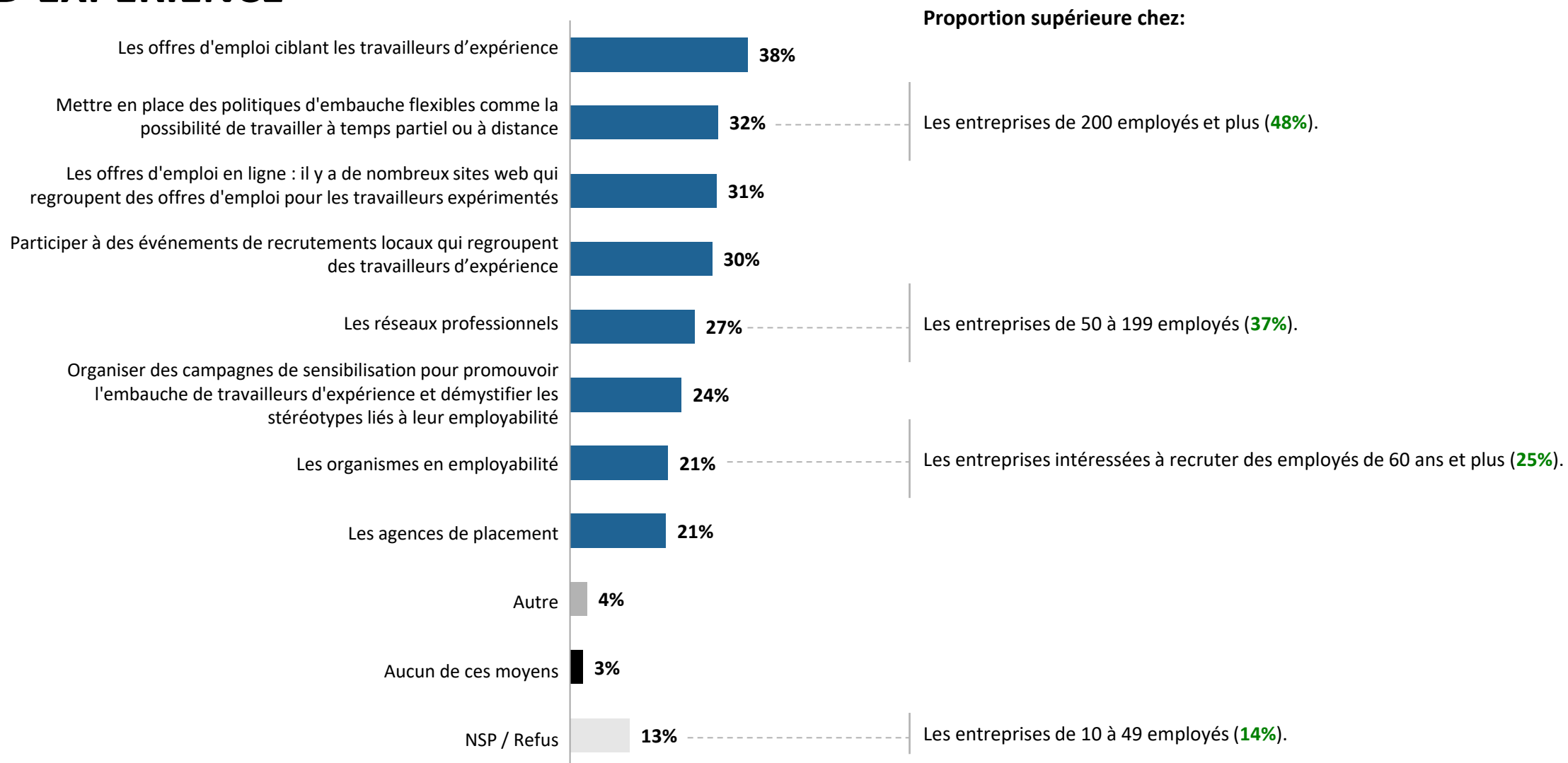


P8. Votre entreprise connaît-elle les ressources pour rejoindre les bassins de travailleurs d'expérience, dont les travailleurs de 60 ans et plus ?*

Base : Tous les répondants (n=351)

*QUESTION SEMI-OUVERTE. Mentions créées en fonction des réponses données par les répondants.

MEILLEURS MOYENS POUR REJOINDRE LES BASSINS DE TRAVAILLEURS D'EXPÉRIENCE

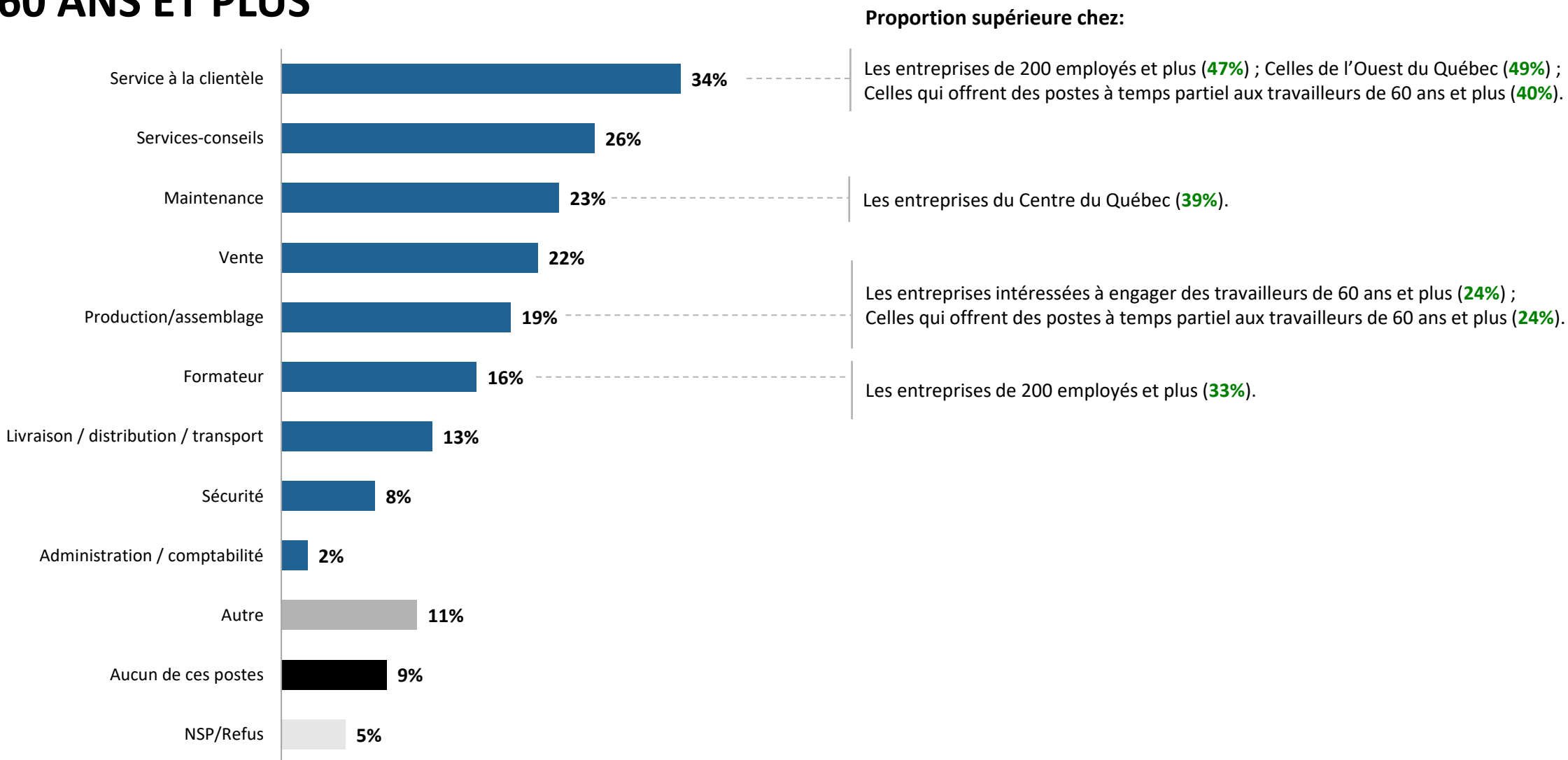


P9. Quels seraient les meilleurs moyens pour rejoindre les bassins de travailleurs d'expérience, dont les travailleurs de 60 ans et plus ?*

Base : Tous les répondants (n=351)

*MENTIONS MULTIPLES : Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

PROFILS DES POSTES RECHERCHÉS POUR LES TRAVAILLEURS 60 ANS ET PLUS

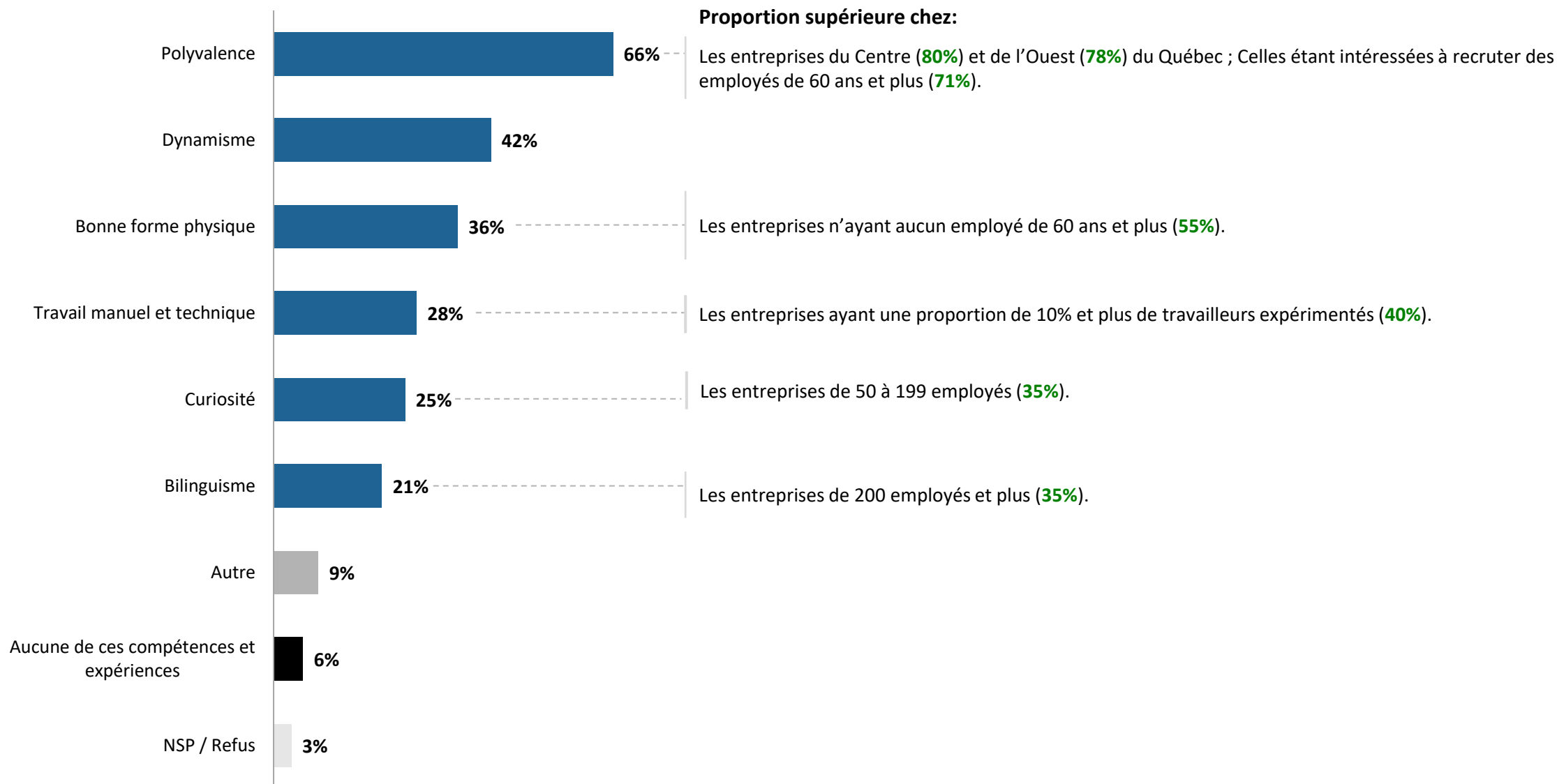


P10. Quels sont les profils de postes pour lesquels vous recherchez des travailleurs de 60 ans et plus ?*

Base : Tous les répondants (n=351)

*MENTIONS MULTIPLES : Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCES LES PLUS IMPORTANTES

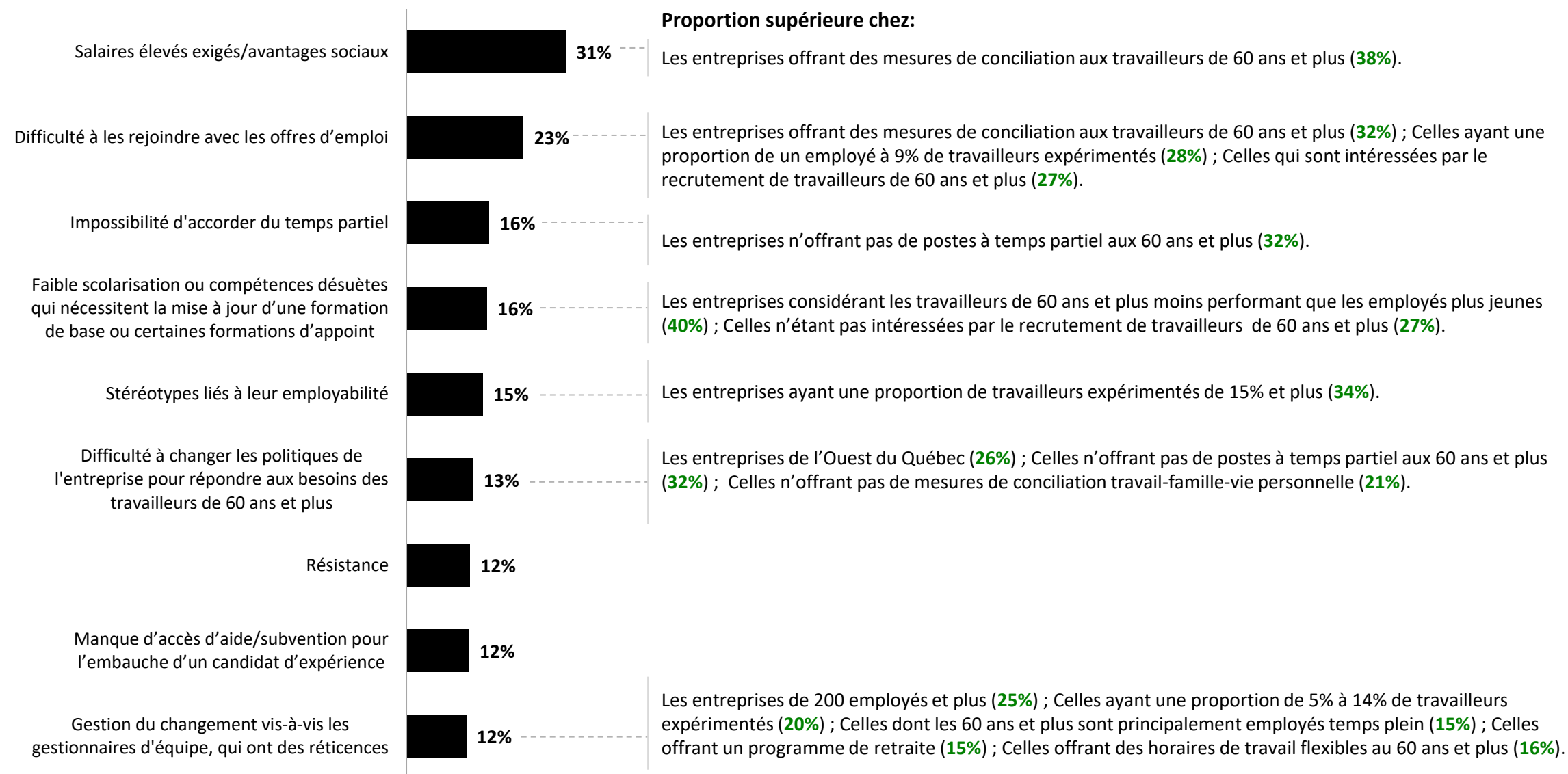


P11. Selon vous, quelles sont les compétences et les expériences les plus importantes chez les travailleurs de 60 ans et plus que vous souhaitez recruter ?*

Tous les répondants (n=351)

*MENTIONS MULTIPLES : Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

FREINS RENCONTRÉS POUR LE RECRUTEMENT (1/2)

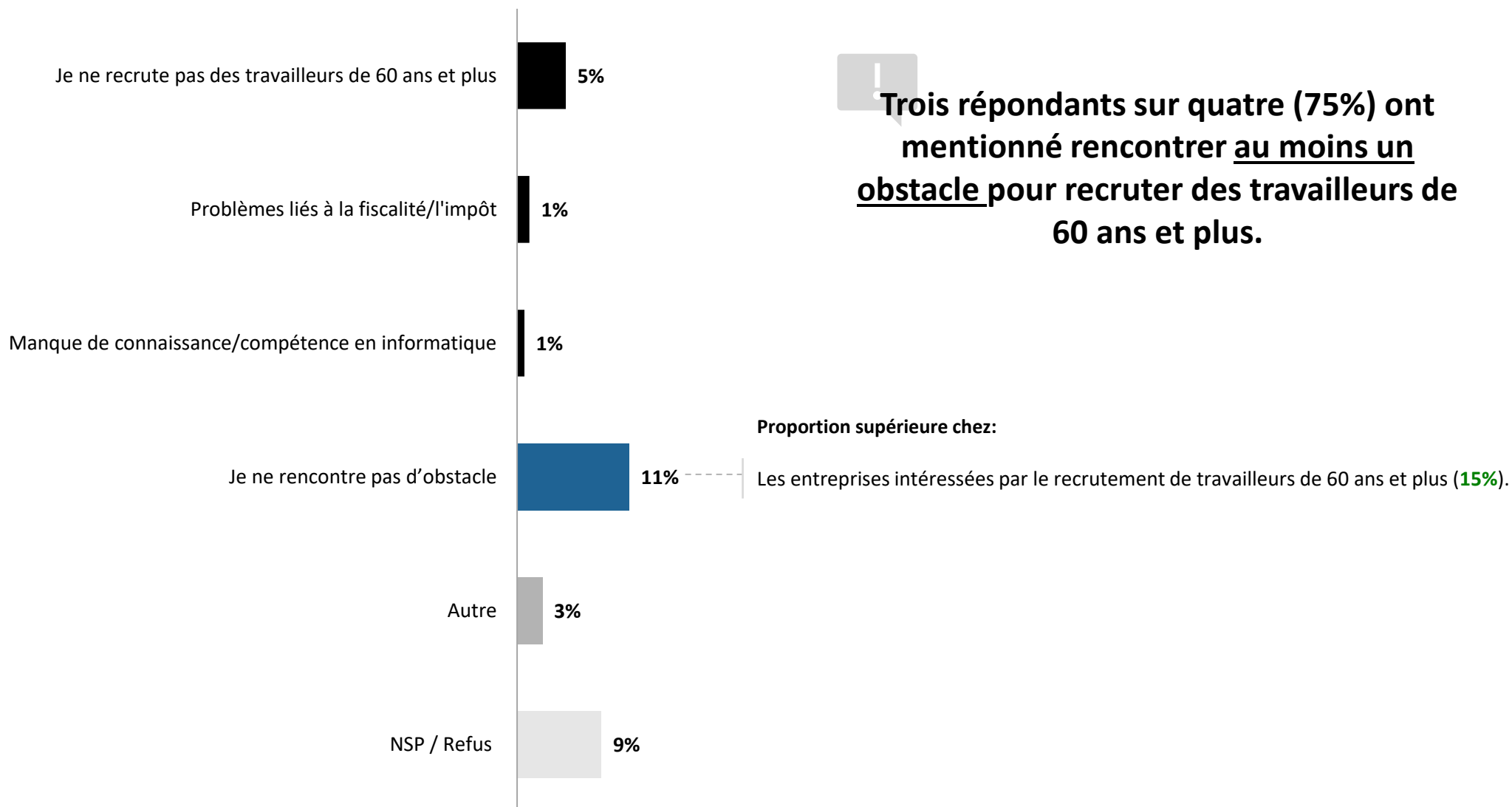


P12. Quels sont les obstacles ou les freins que vous rencontrez pour recruter des travailleurs de 60 ans et plus ?*

Tous les répondants (n=351)

*MENTIONS MULTIPLES : Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

FREINS RENCONTRÉS POUR LE RECRUTEMENT (2/2)



P12. Quels sont les obstacles ou les freins que vous rencontrez pour recruter des travailleurs de 60 ans et plus ?*

Tous les répondants (n=351)

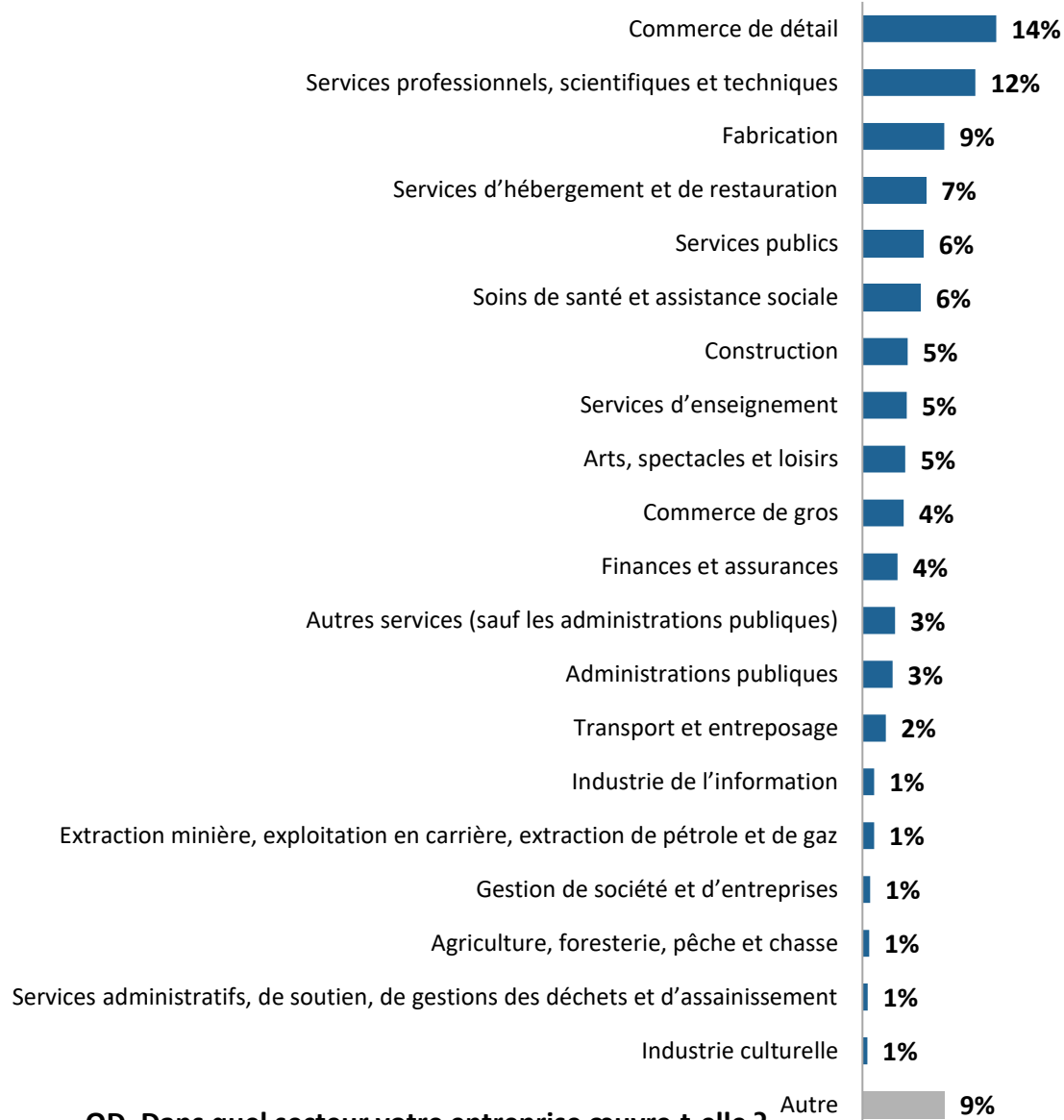
*MENTIONS MULTIPLES : Les répondants ayant la possibilité de donner plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.



PROFIL DES RÉPONDANTS

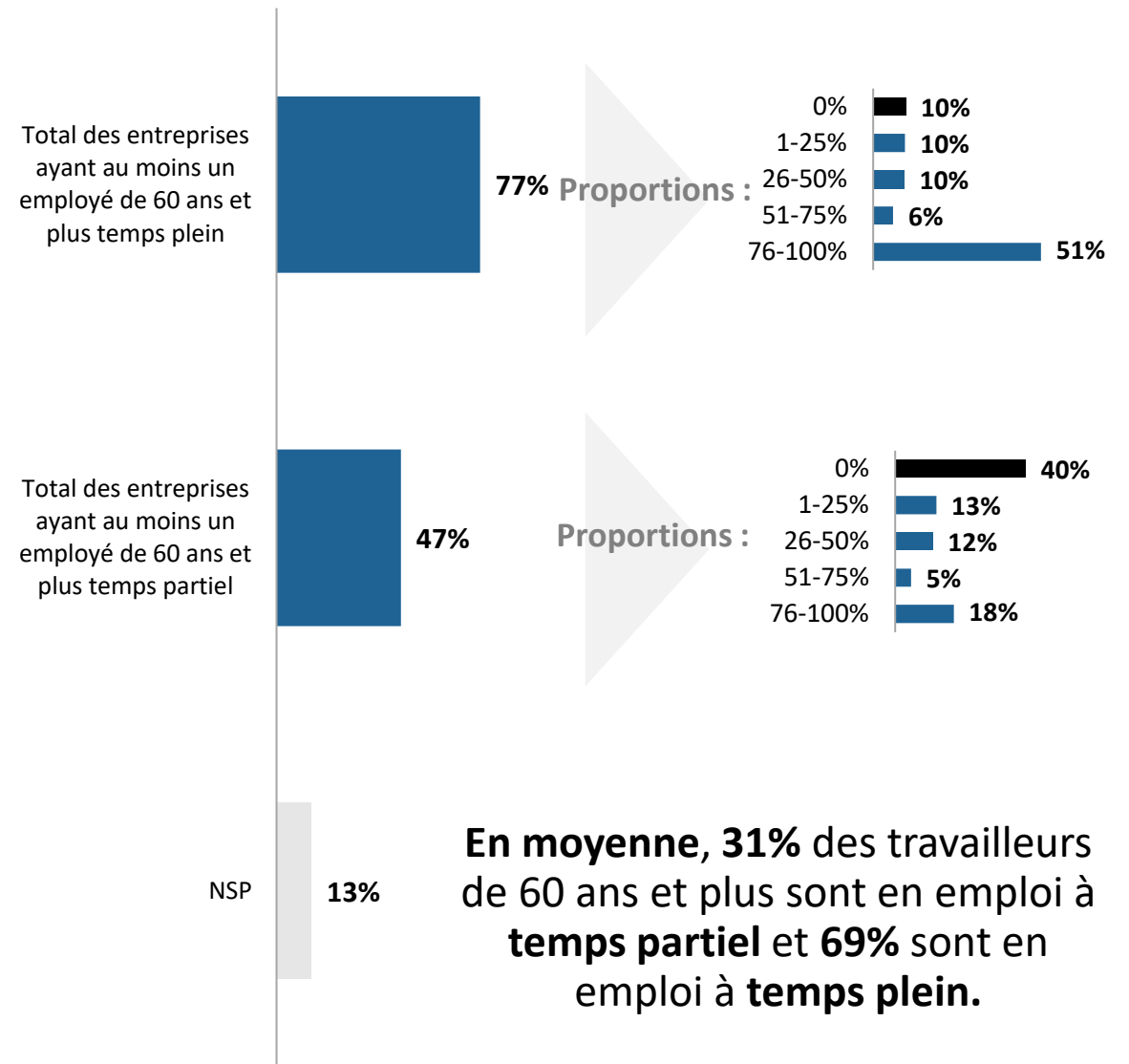
SOCIODÉMOGRAPHIQUE

PROFIL DES RÉPONDANTS



QD. Dans quel secteur votre entreprise œuvre-t-elle ?

Tous les répondants (n=351)



QF. Quelle proportion des employés âgés de 60 ans et plus sont en emploi à temps plein ou à temps partiel ? / Les répondants ayant au moins un employé de 60 ans et plus au sein de l'entreprise (n=300)

PROFIL DES RÉPONDANTS

	Total
<i>n=</i>	301
Poste	
Haute direction	25%
Direction / administration	59%
Autres	16%
Taille entreprise	
10 à 49 employés	81%
50 à 199 employés	16%
200 employés et plus	3%
Région	
Montréal RMR	47%
Québec RMR	10%
Autre	43%
Est	7%
Centre	14%
Ouest	22%
Proportion de travailleurs expérimentés	
Aucun	13%
un employé à 9%	64%
10% et plus	22%
Intérêt recrutement 60+	
Intéressé	67%
Pas intéressé	27%
Programme de retraite	
Oui	66%
Non	32%

Note : Pour chacune des catégories de profil, le complément à 100% correspond aux mentions « Ne sait pas » et « Refus ».



ÉQUIPE


ÉQUIPE

Pour plus d'informations, veuillez contacter ...

Guillaume Gingras

Directeur de recherche

 ggingras@leger360.com

 514-982-2464

Équipe

Guillaume Gingras, Directeur de recherche

Camille Grandmaison, Analyste de recherche

Mathieu Blouin, Analyste de recherche

NOS SERVICES

- **Léger**
Recherche marketing et sondage
- **Léger MetriCX**
Services-conseils en expérience client
- **Léger Analytique (LEA)**
Analyse de modélisation de données
- **Léger Opinion (LEO)**
Gestion de panel
- **Léger Communauté**
Gestion de communautés en ligne
- **Léger Numérique**
Stratégie numérique et expérience utilisateur
- **Recherche internationale**
Worldwide Independent Network (WIN)

600
EMPLOYÉS



185
CONSULTANTS



8
BUREAUX

MONTRÉAL | QUÉBEC | TORONTO | WINNIPEG
EDMONTON | CALGARY | VANCOUVER | PHILADELPHIE

NOTRE ENGAGEMENT QUALITÉ



Léger est membre du [Conseil de recherche et d'intelligence marketing canadien \(CRIC\)](#), l'association officielle de l'industrie des études de marché, des sondages et de l'intelligence marketing.



Léger est membre d'[ESOMAR](#) (European Society for Opinion and Market Research), l'association mondiale des professionnels des enquêtes d'opinion et des études marketing. À ce titre, Léger s'engage à appliquer le [code international ICC/ESOMAR](#) des études de marché, études sociales et d'opinion et de l'analytique des données.



Léger est aussi membre d'[Insights Association](#), l'association américaine pour la recherche marketing et l'analytique.



Léger est un commanditaire de [PAIM Canada](#), l'association officielle des professionnels agréés en analytique et intelligence marketing au Canada. PAIM respecte les normes du CRIC en matière de recherche marketing et de recherche sur l'opinion publique. PAIM Canada est approuvée à l'échelle internationale par ESOMAR et le MRII/Université de Géorgie.

LeSger

LA PLUS GRANDE FIRME
DE SONDAGE, DE RECHERCHE
MARKETING ET ANALYTIQUE
À PROPRIÉTÉ CANADIENNE

MONTRÉAL • QUÉBEC

TORONTO • WINNIPEG • EDMONTON • CALGARY

VANCOUVER • PHILADELPHIE