Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Aider les employés à prendre leur retraite

Au cours des dix prochaines années, des millions de travailleurs de la génération du baby-boom nés après la Deuxième Guerre mondiale, qui dominent la société occidentale depuis plus de 60 ans, prendront ou planifieront leur retraite. Par conséquent, les organisations de tous les secteurs feront face à une pénurie de compétences et à une perte irremplaçable du savoir organisationnel et industriel, en plus d'avoir de la difficulté à trouver une relève pour les cadres supérieurs.

Nombre d'employés plus âgés se demandent s'ils seront prêts financièrement et émotionnellement à prendre leur retraite et leur inquiétude quant à l'avenir pourrait faire en sorte qu'ils se sentent dépassés, anxieux ou distraits et qu'ils soient moins productifs au travail. Ils ne savent simplement pas où commencer. Comment les organisations peuvent-elles afin qu'ils maintiennent leur concentration et leur productivité au travail pendant les années précédant leur départ? La solution englobe des mesures d'aménagement des horaires de travail, de l'information, des ressources et du soutien.

Retraite progressive

Des études ont montré que, pour les employés plus âgés, la retraite ne représente pas un moyen de se soustraire au travail, mais plutôt un moyen d'échapper au stress constant, à la surcharge de travail, aux longues heures passées au bureau et au manque d'équilibre travail-vie personnelle. Au lieu de tenter de les convaincre à demeurer au travail, les organisations sont de plus en plus nombreuses à mettre l'accent sur ce que ces employés souhaitent *vraiment* : une période de transition entre leur vie organisée autour du travail et leur « vie de retraité » durant laquelle ils peuvent travailler selon leurs conditions. Une retraite progressive constitue un mode de travail avantageux pour tous, les employés comme les organisations. L'employé aura l'occasion de tâter le terrain et de bien planifier la suite des choses pour une retraite épanouie, tandis que l'organisation continuera de récolter les fruits du transfert des connaissances. Pour ce faire, il existe plusieurs moyens efficaces et faciles à mettre en œuvre, dont notamment les suivants :

- **Aménagement des horaires.** Si les employés de tous âges aiment les options de travail flexibles, celles-ci offrent aux employés de plus de 50 ans un excellent moyen d'amorcer la transition vers l'étape suivante de leur vie. Par exemple :
    - **Horaire permettant de commencer et de terminer plus tôt.** Commencer le travail à 5 h ou 6 h du matin est souvent une option intéressante pour les lève-tôt. Les baby-boomers ayant des parents âgés l'apprécient particulièrement, car cela leur permet de concilier le travail avec leurs responsabilités d'aidant qui exigent habituellement beaucoup de leur temps.
    - **Semaine de travail condensée.** La possibilité de condenser les heures de travail sur quatre jours est très populaire chez tous les travailleurs, notamment durant l'été. Les employés travaillent alors de plus longues heures du lundi au jeudi afin de prendre congé le vendredi. Offrir cette possibilité à longueur d'année aux employés à l'aube de leur retraite constitue une stratégie de fidélisation fort alléchante.

- **Télétravail.** Le travail à domicile est une solution idéale pour les baby-boomers qui sont fatigués de se déplacer tous les matins pour se rendre au travail ou qui désirent, ou doivent, rester plus près de la maison. C'est une option attrayante pour ceux qui sont en mesure de gérer les échéances. Ils pourront, par exemple, aller jouer une partie de golf en après-midi et terminer leur travail en soirée.

- **Travail à temps partiel ou contractuel.** Nombre de travailleurs plus âgés prévoient continuer à travailler à temps partiel à leur « retraite ». Afin d'éviter qu'ils se retrouvent ailleurs, pourquoi ne pas leur offrir un emploi à temps partiel au sein de votre entreprise? En plus, cela fera deux heureux!

- **Travail saisonnier.** Cette mesure offre aux employés l'occasion de prendre un congé prolongé tout en leur permettant de demeurer admissibles aux avantages sociaux. Par exemple, travailler l'hiver et partir l'été, ou vice versa, pourrait convenir aux retraités migrateurs, propriétaires de chalet, voyageurs ou golfeurs.
- **Formation.** Les employés de tous âges, et plus particulièrement les travailleurs plus âgés, pourraient tirer profit de séminaires ou d'ateliers sur la retraite et la planification financière en vue de la retraite. Une formation à ce sujet les aidera à comprendre les aspects financiers et émotionnels de cet important passage de la vie. Il n'est jamais trop tôt pour commencer à réfléchir à sa retraite.

Le tiers de la population active est à la veille de prendre sa retraite. Pour éviter la panique générale, les organisations devraient envisager de mettre en place des programmes qui offrent des options attrayantes et mutuellement intéressantes aux personnes de plus de 65 ans.

© 2025 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.