



**Symposium sur les
actions menées par les
entreprises pour relever
le défi démographique**

BIT, Genève, 28-29 avril 2009

Rouben Halajian

**Chef des politiques
internationales relatives aux
ressources humaines**

METRO AG

Agenda

- ❖ Informations sur le Groupe METRO
- ❖ Données factuelles concernant le défi démographique
- ❖ Éléments pour relever le défi démographique
- ❖ Éducation et acquisition de qualifications
 - ❖ Formation professionnelle et apprentissage tout au long de la vie
 - ❖ Gestion volontariste de la diversité
 - ❖ Soins de santé

Marques commerciales



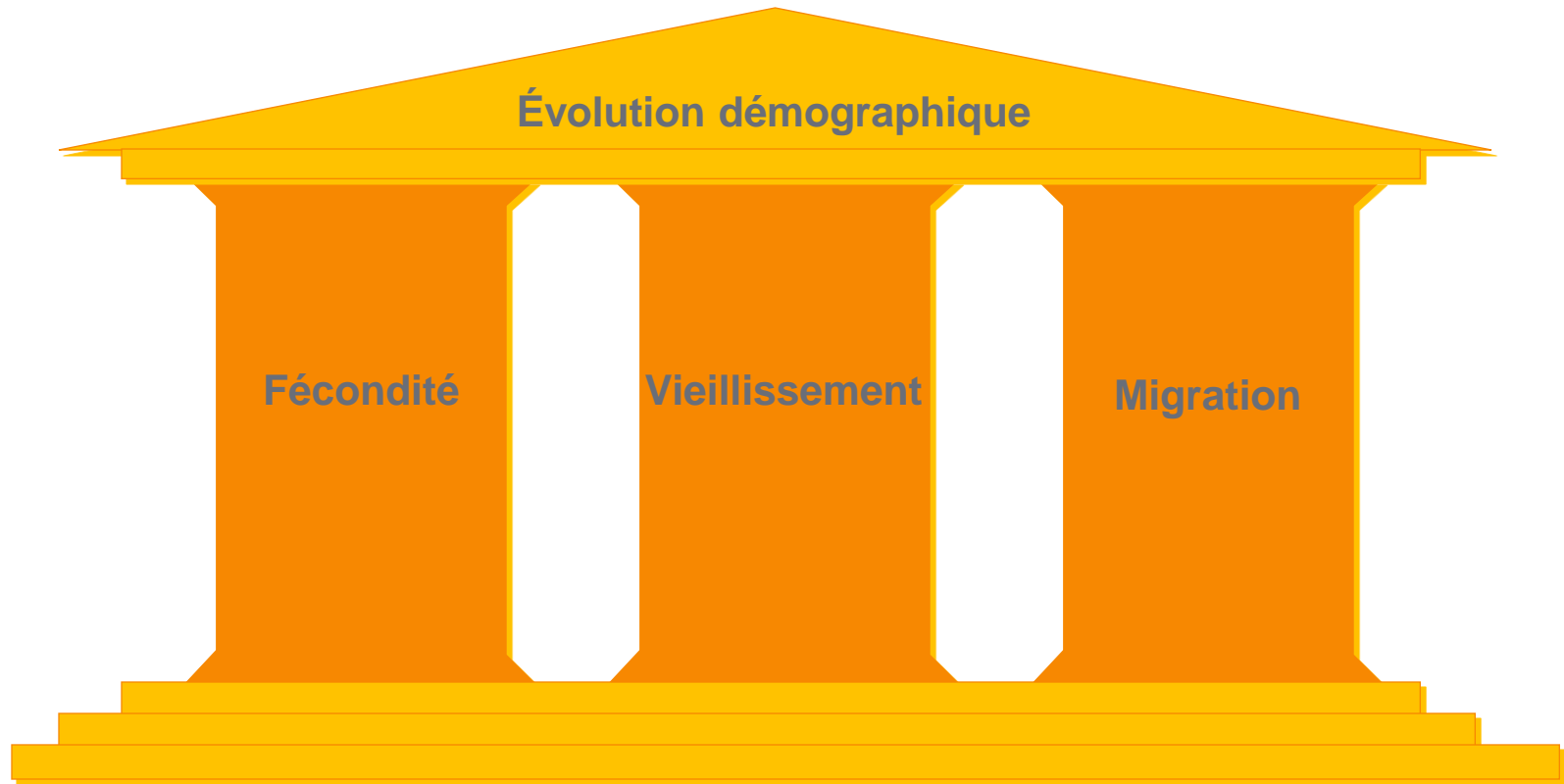
Groupe METRO

- Compétence en matière de vente au détail au niveau international
- L'une des principales entreprises de vente au détail du monde
- Large éventail de services
- Plus de 2100 implantations
- 32 pays en Europe, en Asie et en Afrique
- Environ 300 000 employés issus de plus de 150 nations
- Superficie de vente d'environ 12 millions de m²
- Croissance ininterrompue
- Entreprise bien cotée au DAX 30



Données factuelles I

Piliers de l'évolution démographique



Données factuelles II

- ❖ Le **groupe** des individus âgés de **55 ans et plus** augmente de 24 millions (8,7%) en Europe jusqu'en 2030
- ❖ C'est le seul groupe de la population qui augmente
- ❖ Les autres groupes d'âge (moins de 55 ans) en Europe baissent de 20 à 25% jusqu'en 2030
- ❖ L'âge le plus courant en 2030 en Allemagne: 65 ans

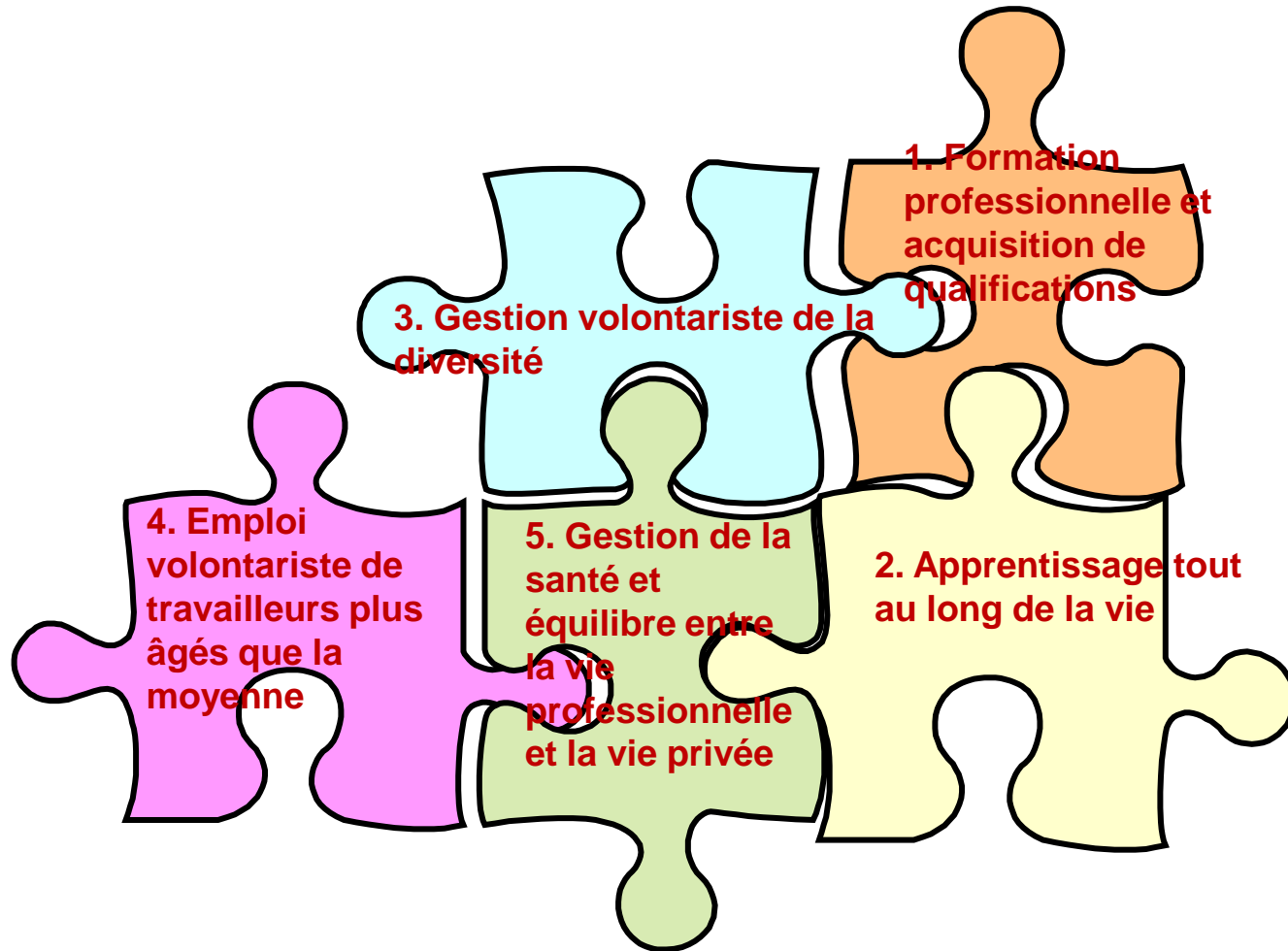


Données factuelles III

- ❖ 32,1% de la population européenne est constituée de migrants
- ❖ Environ **15,3 millions de migrants** vivent en Allemagne
- ❖ Cela fait de l'Allemagne l'un des plus grands pays de migration en Europe
- ❖ 19% de la population a connu la migration
- ❖
- ❖ Les clients et les membres du personnel en Europe se **diversifient** davantage
- ❖
- ❖ Les frontières disparaissent, les besoins culturels demeurent!



Les cinq piliers du Groupe METRO pour une culture d'entreprise adaptée à la démographie



1. Éducation et acquisition de qualifications

- ❖ 8400 personnes suivant une formation professionnelle dans 26 professions, soit un quota de formation professionnelle $\cong 8,5\%$
- ❖ Formation professionnelle internationale (Pologne, Russie, Roumanie)
- ❖ 113 "partenariats scolaires" officialisés par des contrats



2. Formation professionnelle et apprentissage tout au long de la vie

- ❖ L'apprentissage tout au long de la vie comme clé de l'aptitude à l'emploi
- ❖ L'acquisition de qualifications professionnelles en tant que processus de perfectionnement des compétences durant toute la vie
- ❖ **Perspectives** professionnelles pour les employés âgés de 50 ans et plus, possibilités de carrière horizontales
- ❖ En 2008, le Groupe METRO a recruté environ 2500 employés de plus de 50 ans
- ❖ 26,4% des employés du Groupe METRO sont âgés de plus de 50 ans



2. Formation professionnelle et apprentissage tout au long de la vie

- ❖ « Projet de Galeria Kaufhof: "Fit für die Zukunft im Handel » ("Prêt pour l'avenir dans le commerce") pour plus de 500 employés plus âgés que la moyenne dans 23 magasins
- ❖ Assistance pour les personnes qui n'ont pas fini une formation professionnelle dans une profession commerciale
- ❖ Objectif: formation professionnelle avancée pour préserver l'aptitude à l'emploi sur la durée
- ❖ Aspects essentiels:
 - ❖ Gestion de la clientèle
 - ❖ Nouvelles marques et stratégies en matière de gestion des stocks
 - ❖ Systèmes de caisses enregistreuses commerciales

"Compétence dans le domaine du commerce européen"

- ❖ Élaborer des profils d'emplois comparables pour le commerce européen
- ❖ Mondialisation = besoins comparables en matière de compétences
- ❖ Les différences entre les systèmes éducatifs font obstacle à la mobilité
- ❖ Manque de comparabilité des systèmes éducatifs dans le commerce de détail au sein de l'UE



Les modules de "Compétence dans le domaine du commerce européen"

1. Connaissance de base des marchandises

Certificat I

2. Compétences axées sur les services et la vente

3. Vérification du domaine de services

4. Chaîne d'approvisionnement

Certificat II

5. Analyse du merchandising

6. Techniques commerciales dans le domaine de la vente au détail

**Certificat
EUCOCO**

3. "Gestion volontariste de la diversité – Avantage: diversité!"

Outil en ligne pour l'insertion des employés

Insertion des personnes lourdement handicapées

Mesures pour influencer sur l'évolution démographique

Audit relatif à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée: mesures visant à établir un bon équilibre dans ce domaine



METRO Group
The Spirit of Commerce

Vorsprung durch Vielfalt

NewIn
ZUWANDERUNG UND ARBEITSWELT.
Mit der 1998-Konzeption. Mit dem Partnerschaftsprogramm NewIn unterstützt die METRO Group gezielt die Integration von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund. Diese kulturelle und ethnische Vielfalt ist ein wichtiger Vorteil.

Mittendrin
BEHINDERUNG UND ARBEITSWELT.
Durch vielfältige Förderungsmaßnahmen für Ausbildung, Beschäftigung und Prävention sorgt die METRO Group dafür, dass Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen die optimale Unterstützung erhalten.

Erfahrung zählt
DEMOGRAPHIE UND ARBEITSWELT.
Erfahrung ist die Zukunft. Die METRO Group kennt den Wert von Berufserfahrung und Lebenserfahrung – der Konzern schätzt und fördert ältere Mitarbeiter und setzt ihre besonderen Kenntnisse bewusst ein.

In Balance
FAMILIE UND ARBEITSWELT.
Work-Life-Balance. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuungsstellen und einer durchgehenden Familienbewussten Personalpolitik ermöglicht es die METRO Group ihren Mitarbeitern, Beruf und Familie in Einklang zu bringen.

www.metrogroup.de

3.1 NewIn

- ❖ Objectif: Insertion rapide des nouveaux venus dans le Groupe METRO
- ❖ Le programme de tutorat "NewIn" est conçu pour aider les nouvelles recrues (NewComers) à faire leurs débuts dans leur nouvel emploi au sein du Groupe METRO avec l'appui d'employés expérimentés (InSiders)
- ❖ "NewIn" permet de faire en sorte que les nouvelles recrues soient aidées par des "InSiders" expérimentés qui servent de points de contact, de conseillers et de tuteurs personnels. Ils facilitent l'adaptation des "NewComers" à leur nouvel environnement.

NewIn

3.2 Mittendrin (juste au milieu)

- ❖ Le Groupe METRO est un employeur innovant. La question du rapport "handicap et travail" fait partie de l'agenda de la société en matière de RH depuis des années.
- ❖ Le Groupe METRO emploie plus de 5000 personnes handicapées en Allemagne uniquement.
- ❖ Il s'agit d'éliminer tous les obstacles physiques et techniques et d'augmenter les options disponibles en matière de conception du lieu de travail à cet égard. Le Groupe METRO attache une importance capitale à l'égalité des chances, par la promotion de bonnes conditions sanitaires et la prévention.
- ❖ Un comité chargé de veiller à ce que l'environnement de nos magasins soit dépourvu d'obstacles a été établi en 2008



MITTENDRIN

3.3 L'expérience compte – Emploi volontariste de travailleurs plus âgés que la moyenne

- ❖ L'âge ne constitue pas un obstacle à l'emploi au sein du Groupe METRO. En 2008, le groupe a embauché environ 2500 employés âgés de plus de 50 ans.
- ❖ 27% des employés du Groupe METRO ont plus de 50 ans.
- ❖ Adieu à la retraite anticipée
- ❖
- ❖ Diminution de 75% des cas de retraite anticipée



3.4 En équilibre

- ❖ Le Groupe METRO reconnaît le problème d'une éventuelle raréfaction des travailleurs qualifiés et des cadres moyens à l'avenir et prend des mesures volontaristes pour y faire face. Zertifikat!!!
- ❖ Les foyers à double revenu et les différentes conceptions de la vie sont choses très courantes, et c'est pourquoi les employés actuels et futurs nourrissent des attentes de plus en plus grandes concernant la préservation d'un équilibre adéquat entre la vie professionnelle et la vie privée.
- ❖ Le Groupe METRO adopte donc une approche globale de cette question et élabore des mesures pour améliorer cet équilibre chez ses employés, quel que soit leur âge ou leur sexe.
- ❖ Nous avons besoin d'un changement de **mentalité**: Un équilibre adéquat entre la vie professionnelle et la vie privée est un signe de force, et non pas une faiblesse!



3.5 Concours d'employés "Ensemble"

- ❖ Améliorer les relations commerciales avec les groupes de clients spéciaux
- ❖ Appréciation des employés en les consultant en tant qu'experts
- ❖ Promotion du travail d'équipe et de l'insertion dans des équipes de composition diverse



2007

Le commerce de détail relie les cultures



2008

Le commerce de détail relie les générations



2009

Le commerce de détail relie les énergies

5. Soins de santé et équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Soins de santé

- ❖ Augmentation des problèmes de santé dus à l'élévation de l'âge:
- ❖ Lancement d'un "mouvement sanitaire (GO)«
- ❖ Les soins de santé opérationnels contribuent activement à préserver l'aptitude à l'emploi
- ❖ Les soins de santé ont un rôle moteur
- ❖ Des dispositifs pilotes dans certains magasins
- ❖ Un Centre d'activité Metro à Düsseldorf



Contact

METRO AG

Direction des politiques internationales

Rouben Halajian

Schlueterstr. 1

40235 Duesseldorf

Tél.: +49 (0) 2 11.68 86-1391

Fax: +49 (0) 2 11.68 86-1382

Courrier électronique: Halajian@metro.de

Internet: www.metrogroup.de

