



**Simposio sobre
respuestas del sector
empresarial al reto
demográfico**

Ginebra, Suiza

28 y 29 de abril de 2009

Rouben Halajian

**Jefe de Políticas
Internacionales de RH**

METRO AG

Sumario

- Información sobre el Grupo METRO
- Datos sobre el reto demográfico
- Elementos para afrontar el reto demográfico
 - Educación y cualificación
 - Formación profesional y aprendizaje permanente
 - Gestión activa de la diversidad
 - Atención de la salud

Marcas comerciales



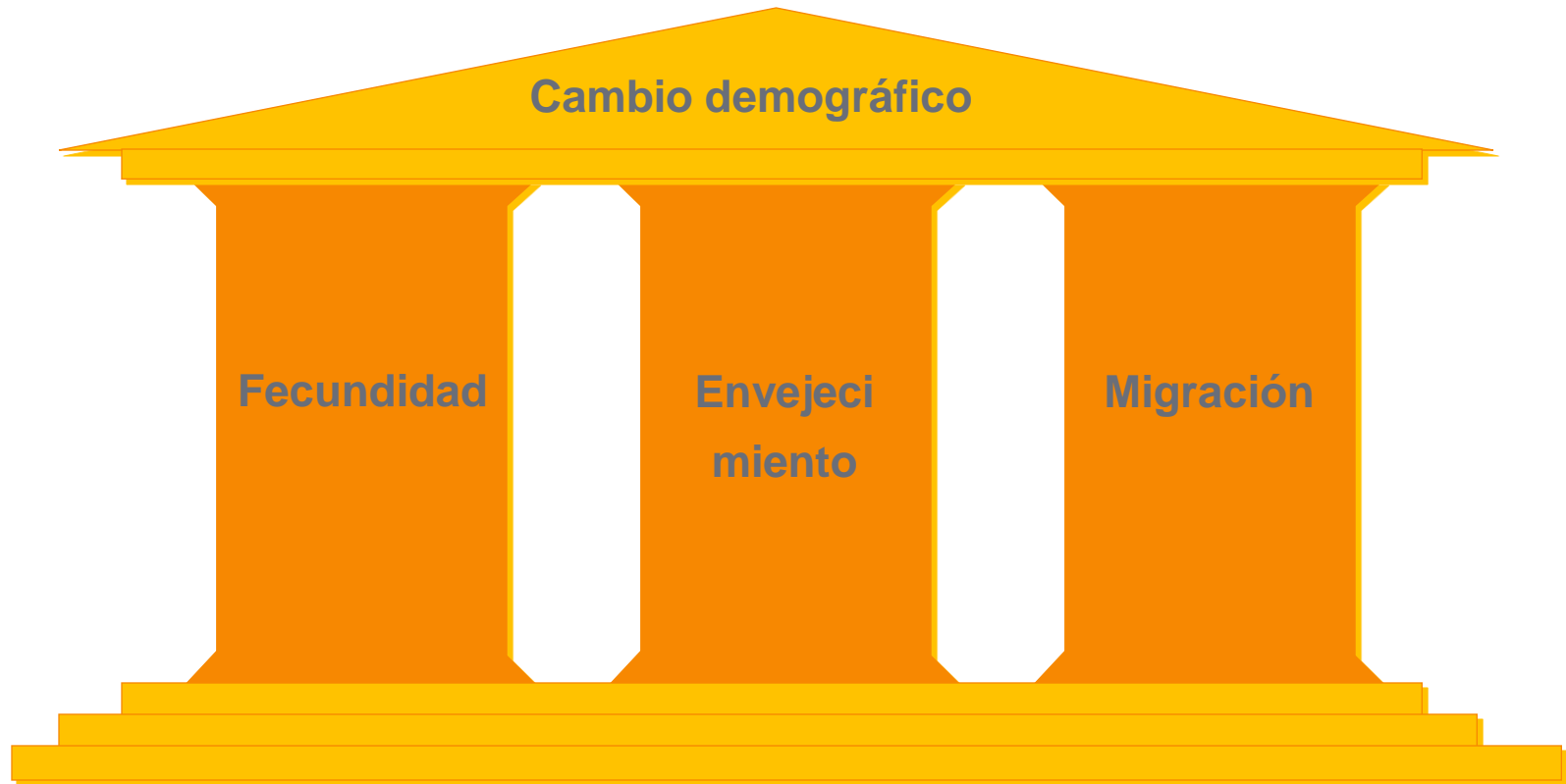
Grupo METRO

- Competencia internacional en comercio minorista
- Una de las primeras empresas mundiales del sector
- Amplia cartera de servicios
- Más de 2.100 centros
- En 32 países de Europa, Asia y África
- Unos 300.000 empleados de más de 150 naciones
- Unos 12 millones de m² de espacio de venta
- Crecimiento constante
- Incluido en el índice DAX 30



Datos I

Pilares del cambio demográfico



Datos II

- ❖ En Europa, el segmento de población de 55 años o más se incrementará hasta llegar en 2030 a los 24 millones (8,7%)
→ Es el único segmento de la población que está creciendo
- ❖ Los demás segmentos (menos de 55 años) habrán decrecido en Europa en 2030 en un 20 – 25 %
- ❖ Edad más frecuente en Alemania en 2030: 65 años

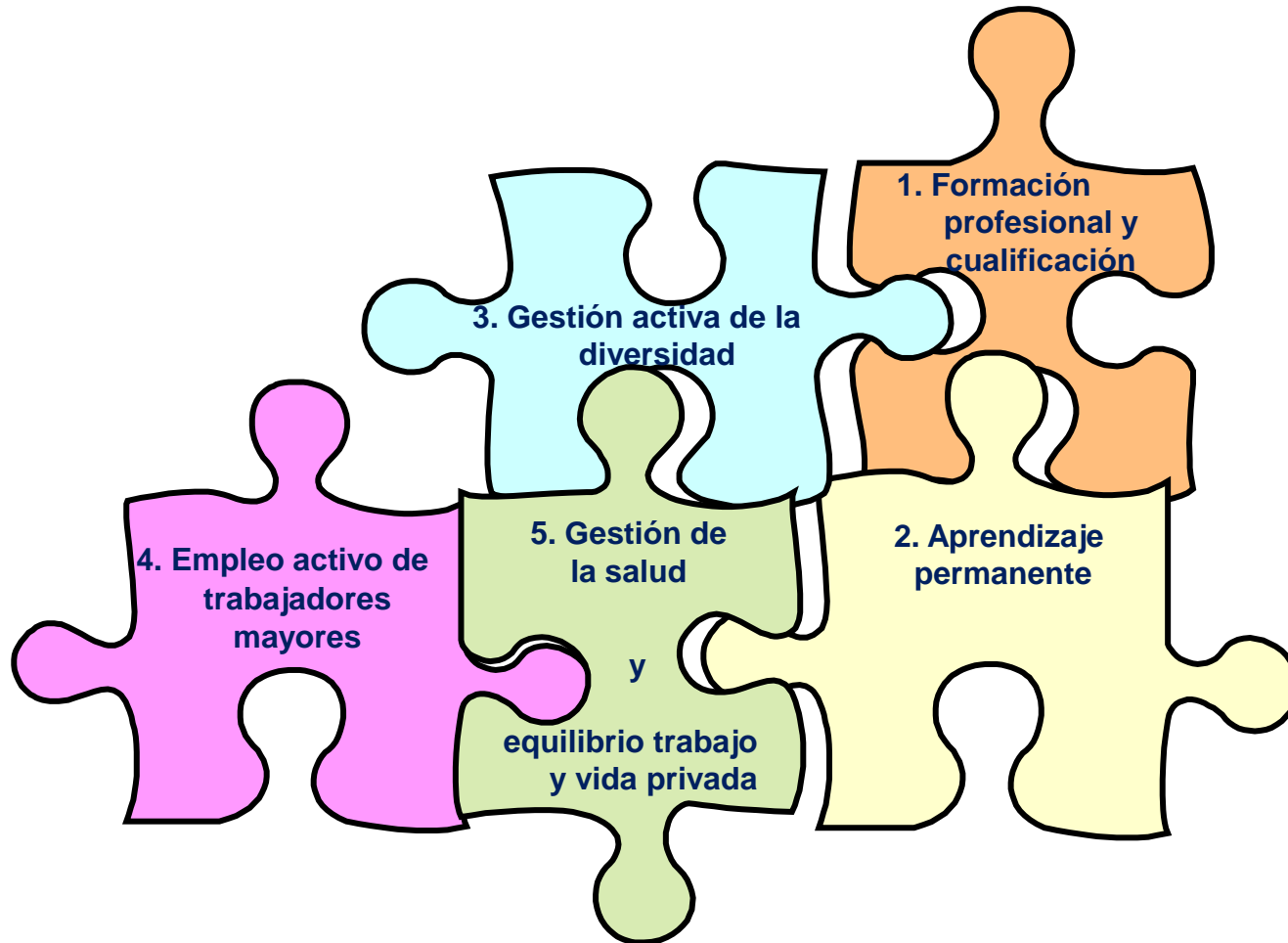


Datos III

- ❖ Los migrantes suponen el 32,1% de la población europea
- ❖ Alemania cuenta con unos **15,3 millones de migrantes**, lo que la convierte en uno de los principales países de destino de Europa
- ❖ El 19% de la población tiene antecedentes de migración
- ❖ En Europa, los clientes y los empleados se están haciendo más **diversos**
- ❖ ¡Desaparecen las fronteras,
pero las necesidades culturales se mantienen!



Los cinco pilares del Grupo METRO para una cultura empresarial „adaptada a la demografía“



1. Educación y cualificación

- ❖ 8.400 receptores de formación profesional en 26 profesiones

≅ Cuota de formación profesional: 8,5%

- ❖ Formación profesional internacional (Polonia, Rusia, Rumania)

- ❖ Asociación contractual con 113 centros de formación



2. Formación profesional y aprendizaje permanente

- ❖ El aprendizaje permanente como clave de la empleabilidad
- ❖ La cualificación profesional como un proceso permanente de adquisición de competencias
- ❖ **Perspectivas** profesionales para los empleados de más de 50 años, oportunidades de carrera horizontales
- ❖ En 2008 el Grupo METRO contrató a unos 2.500 mayores de 50 años
- ❖ El 26,4% de los empleados del Grupo METRO tienen más de 50 años



2. Formación profesional y aprendizaje permanente

- ❖ Proyecto de las Galerías Kaufhof: „Fit für die Zukunft im Handel“ (Adaptarse al comercio minorista del futuro), dirigido a más de 500 empleados mayores de 23 centros
- ❖ Asistencia a quienes no han terminado la formación profesional en una ocupación de comercio minorista
- ❖ Objetivo: formación profesional avanzada para conseguir una empleabilidad sostenible
- ❖ Aspectos clave:
 - gestión de la clientela
 - nuevas estrategias de marca y variedad de productos
 - sistemas de cajas registradoras

„Competencia europea en comercio minorista“

- ❖ Desarrollar un perfil profesional comparable para todo el comercio minorista europeo
- ❖ Globalización = necesidades de cualificación comparables
- ❖ La diversidad de sistemas educativos es un obstáculo para la movilidad
- ❖ Los sistemas de formación específica de la UE no son comparables



Módulos de la „Competencia europea en comercio minorista“

1. Conocimiento básico de los productos

Certificado I

2. Atención al cliente y competencias orientadas a la venta

3. Control de la zona de servicio

4. Cadena de suministro

Certificado II

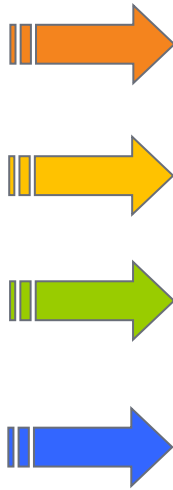
5. Análisis de merchandising

6. Comercialización minorista

Certificado
EUCOCO

3. “Gestión activa de la diversidad - Ventaja: ¡Diversidad!”

- Instrumento *on line* para la integración de los empleados
- Integración de personas con discapacidades graves
- Medidas para determinar el cambio demográfico
- Revisión del equilibrio entre trabajo y vida privada: medidas para mejorarlo



METRO Group
The Spirit of Commerce

Vorsprung durch Vielfalt

NewIn
ZUWANDERUNG UND ARBEITSWELT.
Hilber THIR, Kim Coner. 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 Förderungsangebote 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 kann den Wert von Berufserfahrung und Lebenserfahrung – der Konzern schätzt und fördert allem Mitarbeiter und setzt ihre gesamten Kräfte bewusst ein.

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

www.metrogroup.de

3.1 *Newin*

- ❖ Objetivo: La rápida integración de quienes se incorporan al Grupo METRO
- ❖ El programa de tutoría *Newin* está dirigido a ayudar a los recién incorporados al Grupo (*NewComers*) a iniciarse en su nuevo empleo con la ayuda de otros empleados de más experiencia (*InSiders*).
- ❖ Con *Newin* se asegura que los recién llegados cuentan con el apoyo de experimentados *InSiders* que asumen las funciones de contacto personal, asesoría y tutoría. A los *NewComers* les resulta así más fácil acostumbrarse a su nuevo entorno laboral.

Newin

3.2 *Mittendrin* [Justo en el medio]

- ❖ El Grupo METRO es un empleador innovador. La cuestión de “la discapacidad y el trabajo” forma parte desde hace años de su programa de recursos humanos.
- ❖ Sólo en Alemania el Grupo METRO da trabajo a más de 5.000 discapacitados.
- ❖ Se trata de eliminar todas las barreras físicas y técnicas y de extender las mejores opciones de diseño del centro de trabajo disponibles hasta el momento. El Grupo METRO concede la máxima importancia a la igualdad de oportunidades, promoviendo la buena salud y la prevención.
- ❖ En 2008 se estableció en nuestros centros un comité para un entorno libre de barreras.



MITTENDRIN

3.3 La experiencia cuenta – contratación activa de trabajadores mayores

- ❖ La edad no es un obstáculo para trabajar en el Grupo METRO. En 2008, el Grupo contrató a unas 2.500 personas mayores de 50 años.
El 27% del personal del Grupo METRO tiene más de 50 años.
- ❖ Abandono de la jubilación anticipada.
- ❖ Descenso del 75% de los casos de jubilación anticipada.



3.4 En equilibrio

- ❖ El Grupo METRO reconoce el problema de un futuro cuello de botella en la oferta de trabajadores cualificados y directivos jóvenes, y adopta medidas activas para resolverlo. ¡¡¡Zertifikat!!!
- ❖ Son frecuentes los hogares con dos asalariados y por tanto dos perspectivas vitales distintas, y por eso los empleados actuales y los posibles del futuro tienen cada vez más expectativas de un adecuado equilibrio entre trabajo y vida privada.
- ❖ De ahí que el Grupo METRO enfoque de manera global esta cuestión y desarrolle medidas para mejorar el equilibrio de sus empleados entre trabajo y vida privada con independencia de su edad o sexo.
- ❖ Se necesita un cambio de **mentalidad**: Un adecuado equilibrio entre trabajo y vida privada ¡no es un signo de debilidad, sino de fuerza!



3.5 Competencia entre empleados: “Juntos”

- Mejorar las relaciones de trabajo con grupos de clientes especiales
- Valoración de los empleados consultándoles como expertos
- Fomento del trabajo en equipo e integración en equipos de variada composición



2007

El comercio minorista conecta culturas



2008

El comercio minorista conecta generaciones



2009

El comercio minorista conecta energías

5. Atención de la salud y equilibrio trabajo-vida privada

Atención de la salud

- ❖ Incremento de los problemas de salud debido a la mayor edad:
Lanzamiento del programa “Ofensiva de Salud” (GO)
- ❖ Atención operativa de la salud como contribución activa a la conservación de la empleabilidad
- ❖ La atención de la salud como función de la dirección
- ❖ Planes piloto en determinados centros
- ❖ Centro de Actividad de Metro en Düsseldorf



Contacto

METRO AG

Jefe de Políticas Internacionales de RH

Rouben Halajian

Schlueterstr. 1

40235 Dusseldorf

Tel.: +49 (0) 2 11.68 86-1391

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

E-Mail: Halajian@metro.de

Internet: www.metrogroup.de

