

## Errata

### Insertions

p. 4	Puisque les travailleurs âgés sont plus touchés par le chômage <b>et les sorties du marché du travail</b> que les travailleurs d'âge médian, (...)
p. 10	« <i>le nombre de réponses positives reçues par le candidat testé relativement à celles reçues par le candidat de référence</i> » (Amadiou, 2008, p.3).
p.10	Selon l'auteure, cette tolérance à la discrimination peut s'expliquer par le recours à des mesures d'âge pour moduler le nombre de travailleurs <b>présents</b> sur le marché du travail.
p. 14	(...) ces réductions « semblent très peu de choses face à la hauteur des cotisations et impôts qui pèsent actuellement sur le facteur travail » (Vandenberghe, 2010, p. 122).
p. 21	Selon Esping-Andersen ( <b> cité dans Guillemard, 2010</b> ), le modèle japonais serait un hybride des trois modèles d'Etat Providence (...)
p. 32	Parmi les actions encouragées par ce cadre, <b>soulignons</b> le développement de la diversité en entreprise, qui comprend entre autres une meilleure gestion des âges.
p. 35	Les stéréotypes peuvent être si ancrés dans les mentalités que même en cas de pénurie, la plupart des employeurs refuseraient de maintenir, former ou engager de la main-d'oeuvre âgée (Guillemard, 2002; <b>Amadiou, 2008</b> ; Guillemard, 2010).
p. 39	La gestion <b>prévisionnelle des emplois et</b> des compétences comprend cinq étapes : (...)
p. 58	Ces initiatives reposent sur trois responsabilités : celle de l'entreprise, qui doit lutter contre la « <i>pratique en Belgique de destruction des talents</i> » (p.16, <b>notre traduction</b> ) (...)
p. 76	(...) les nouvelles agences sont agencées en open-space, ce qui est accueilli favorablement par les clients, mais qui semble représenter « <i>un certain inconvénient</i> » ( <b>entretien 7</b> ) pour les membres du personnel (...)
p. 83	(...) il pourrait être intéressant pour la suite des recherche d'adjoindre une version actualisée du <b>travail</b> de Laconde et Le Coz (2004), (...)

### Suppressions

p. 28	Elle sera également sujette à critiques (Léonard, 2013): <del>pointée du doigt</del> comme étant un incitant financier au retrait anticipé; incapable de diminuer le chômage des jeunes; (...)
p. 41	<del>Deux types de facteurs peuvent influencer les politiques mises en œuvre dans l'entreprise : les facteurs internes et les facteurs externes.</del> Les auteurs ajoutent que les principaux facteurs sont environnementaux et culturels.
p. 45	(...) dans les publics cibles de la gestion de la diversité, on retrouve beaucoup de groupes distincts par leurs caractéristiques (genre, couleur de peau, <del>genre</del> , par exemple) (...)

### Modifications

p. 2	Nous proposons également une analyse de presse et des bilans des quatre grandes banques et s. <del>belges actives en Belgique.</del>
p. 46	Cette section nous a permis de découvrir les <del>dédis</del> <b>défis</b> concrets auxquels le vieillissement de travailleurs confronte les entreprises.
p. 47	<del>Ce secteur emploie</del> <b>Les banques en Belgique emploient</b> plus de 62 000 travailleurs, dont 60 000 dans des banques de droit belge.
p. 51	Ces restructurations font peser un poids important sur les épaules des travailleurs, ceci ayant pour conséquence que <del>les travailleurs du secteur bancaire</del> <b>ceux-ci</b> seraient le deuxième groupe le plus touché par le burn-out, après les enseignants.
p. 74	Le contexte dans lequel évolue Banque a également évolué <b>s'est également transformé</b> ces dernières années, (...)
p. 80	Il a contacté un collègue qui lui a raconté sa sortie « <i>anonyme</i> » de Banque.- : « (...) <b>il m'a dit : "tu laisses ta clef à l'agence quand tu t'en vas, ton Gsm pareil, tu laisses ton Gsm et puis c'est fini."</b> » (entretien 3).