

*Les programmes d'adaptation  
pour les travailleurs âgés*

*Étude bilan*

**Rapport final**

*Évaluation et développement des données  
Politique stratégique  
Développement des ressources humaines Canada*

*décembre 1999*

*La règle qui conduit à considérer les personnes  
comme âgées sur la seule base de leur âge chronologique  
et qui les expose à la marginalisation sociale quand  
elles perdent le statut d'actif, constitue un des  
tristes paradoxes du processus de développement  
économique et social dans certains pays*  
(Nations Unies, Plan international d'action sur le vieillissement)

# *Remerciements*

*Le présent rapport fait le bilan de la participation des gouvernements canadiens aux programmes d'adaptation destinés aux travailleurs âgés. Il s'inspire de deux rapports techniques rédigés pour le compte et sous la direction d'Évaluation et développement des données du Ministère du Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Le premier rapport a été rédigé par Marc Bennett, alors que le second a été écrit par Michael Prince de la Société de recherche sociale appliquée (SRSA).*

*Cette étude a également bénéficié de la participation de Richard Gill, d'Alderson-Gill Consulting.*

*Les rapports techniques préparés dans le cadre de cette étude pour DRHC sont disponibles sur demande.*

## *Série*

Des évaluations effectuées avec professionnalisme peuvent se révéler des plus utiles aux gouvernements canadiens, qui s'efforcent d'optimiser la productivité et la rentabilité des programmes et des politiques en matière de ressources humaines. Elles permettent d'étayer, à l'aide d'écrits, notre expérience concernant les politiques et programmes ayant des objectifs semblables et ajoutent à la « mémoire organisationnelle » indissociable d'un meilleur processus décisionnel.

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) accorde une grande importance à l'acquisition continue du savoir. Ainsi, ces dix dernières années, nous avons consacré temps et argent à l'évaluation de nombre de nos programmes et de nos politiques. Ces évaluations ont porté sur un large éventail d'initiatives visant le développement des ressources humaines. Elles ont par ailleurs été enrichies par l'examen soigneux des évaluations réalisées par d'autres gouvernements, au Canada et ailleurs dans le monde.

DRHC a élaboré la série des *Études bilan* dans le but de rendre plus facilement accessible, au plus grand nombre, la masse de renseignements et de connaissances émanant de ses évaluations. Il s'agit de documents et de vidéos connexes dans lesquels on synthétise les leçons tirées des évaluations effectuées au pays ou à l'étranger au sujet d'un éventail de priorités stratégiques de premier plan en matière de ressources humaines. On y fait le tour des leçons apprises relativement à l'efficacité des politiques, des programmes, des services et des mécanismes de financement.

Les *Études bilan* s'adressent avant tout aux cadres supérieurs et aux analystes des politiques des gouvernements canadiens. Cependant, les gestionnaires de programme, les chercheurs en matière de politiques publiques et d'autres intervenants pourraient également bénéficier des leçons que nous avons apprises sur les programmes passés et présents.

C'est avec fierté que DRHC enrichit la série d'un nouveau titre, qui porte sur les leçons apprises des expériences passées dans le cadre de programmes d'adaptation pour les travailleurs âgés. C'est parce que les Nations Unies avaient déclaré que 1999 serait l'*Année internationale des personnes âgées* que l'étude a été entreprise. Nous espérons qu'elle favorisera l'élaboration de politiques et de programmes qui auront pour objet d'aider ce segment grandissant de la population.

Organisation apprenante qui reconnaît l'importance capitale du processus d'évaluation, DRHC compte bien poursuivre son travail dans ce domaine en continuant à mettre à l'essai de nouvelles approches et à en évaluer l'efficacité.

# *Table des matières*

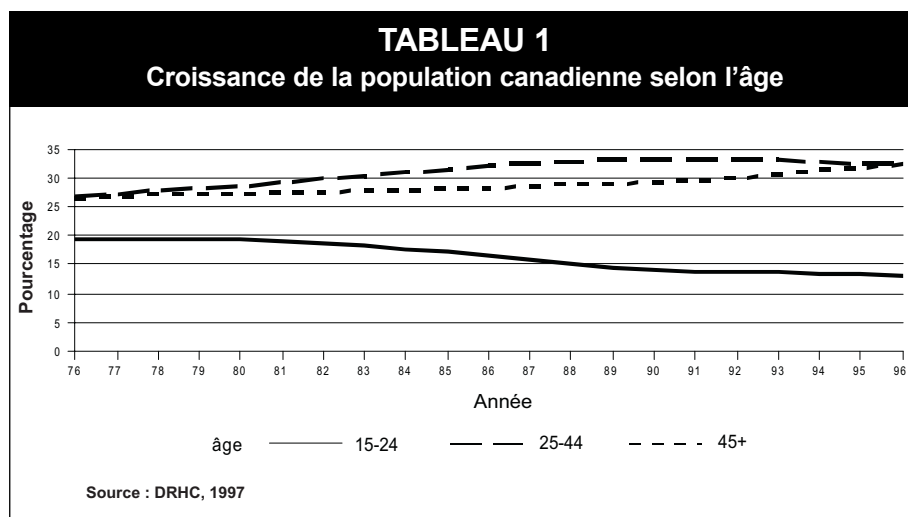
<b>1. Contexte.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Les travailleurs âgés : leçons générales .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Les travailleurs âgés déplacés : leçons particulières .....</b>	<b>15</b>
I Services actifs d'emploi et d'adaptation .....	15
II Programmes de soutien du revenu.....	23
III Stratégies visant à faciliter la transition entre le travail et la retraite.....	26
<b>4. Conclusion.....</b>	<b>29</b>
<b>5. Bibliographie .....</b>	<b>31</b>

# 1. Contexte

Ce rapport résume les conclusions d'une étude dont l'objet était de tirer des enseignements de l'expérience acquise dans le cadre des programmes conçus pour aider les travailleurs âgés déplacés, c'est-à-dire les personnes de 45 à 64 ans qui ont perdu un emploi, pour quelque raison que ce soit. En nous penchant sur les travailleurs âgés *déplacés*, nous avons décidé que le rapport devrait également tenter de déterminer quelle est la situation actuelle des travailleurs âgés et quel sera leur rôle dans l'économie de l'avenir. À ce titre, nous espérons que les politiques et les programmes conçus à l'avenir pour répondre aux besoins des travailleurs âgés déplacés pourront être élaborés de façon plus éclairée, compte tenu du rôle que seront appelés à jouer les travailleurs âgés dans les années futures.

Le nombre des personnes âgées par rapport à l'ensemble de la population s'est accru régulièrement au cours des 20 dernières années dans un grand nombre de pays industrialisés. Par exemple, au Canada, les personnes de 45 ans et plus représentaient 26,6 % de la population en 1976 et 32,5 % en 1996. Selon Statistique Canada, cette proportion devrait continuer de s'accroître. Des tendances démographiques semblables ont été observées dans d'autres pays de l'OCDE.

*Le nombre des personnes âgées par rapport à l'ensemble de la population s'est accru régulièrement au cours des 20 dernières années dans un grand nombre de pays industrialisés.*



Parallèlement à cette tendance au vieillissement de la population, on a assisté à des restructurations économiques et industrielles de grande envergure dans ces pays. Les progrès technologiques, la libéralisation du commerce et les mesures prises pour répondre à l'évolution de la demande des consommateurs ont souvent nécessité des ajustements fondamentaux. Même si ces ajustements économiques sont généralement considérés comme étant nécessaires et bénéfiques à long terme, ils se sont souvent

traduits par la fermeture d'entreprises et le déplacement de travailleurs à court et à moyen terme.

***Les problèmes  
découlant de la  
réintégration à  
la population  
active ont  
traditionnellement  
été encore plus  
prononcés chez  
les travailleurs  
âgés.***

Il en est résulté divers problèmes sur le marché du travail pour la population active en général, et pour les travailleurs âgés en particulier. Même si les travailleurs déplacés par des changements structurels ont tendance à faire face à de plus grands obstacles au réemploi que les travailleurs qui ont perdu leur emploi pour d'autres raisons, les problèmes découlant de la réintégration à la population active ont traditionnellement été encore plus prononcés chez les travailleurs âgés.

Selon la littérature, les travailleurs âgés font face à divers obstacles systémiques qui les empêchent d'obtenir de l'emploi et de la formation, obstacles qui ne se posent peut-être pas pour les travailleurs plus jeunes (Betcherman, Leckie et McMullin, 1997; CCMTP, 1990; Dunn, 1985; Morrison, 1996; Tindale, 1991). Il s'agit notamment des obstacles suivants :

- compétences permanentes qui ne sont plus en demande et manque de compétences pertinentes pour occuper des postes dans les industries et les secteurs de croissance de l'économie;
- niveaux inférieurs d'alphabétisation et de scolarité;
- manque d'expérience et de compétences en matière de recherche d'emploi;
- questions personnelles liées à l'estime de soi
- ces travailleurs sont moins disposés à accepter la mobilité géographique et (ou) professionnelle pour obtenir un emploi, pour des raisons liées aux coûts et aux risques;
- stéréotypes négatifs de la part des employeurs, des médias ainsi que d'agences privées et publiques d'emploi au sujet de la productivité des travailleurs âgés, de sorte que les employeurs hésitent à recruter des travailleurs âgés ou à leur offrir de la formation ou du recyclage;
- pressions sociales, administratives et politiques qui s'exercent sur les travailleurs âgés pour qu'ils cèdent leur place afin de régler le problème du chômage des jeunes, réduire les coûts salariaux et favoriser la rationalisation des entreprises;
- programmes de formation axée sur l'emploi qui sont souvent inaccessibles ou qui ne correspondent pas aux besoins et aux intérêts des travailleurs âgés.

Ces obstacles auxquels font face les travailleurs âgés revêtent diverses formes — attitudinale, économique, financière, personnelle et sociale — et nécessitent donc une réponse stratégique pluridimensionnelle. Comme tout autre groupe démographique ou catégorie socialement définie, les



travailleurs âgés ne sont pas tous pareils<sup>1</sup>. Par rapport au marché du travail, les travailleurs âgés n'ont pas tous la même profession, ne travaillent pas tous dans le même secteur d'activité, ont des antécédents professionnels et des statuts économiques différents, n'ont pas tous les mêmes raisons pour quitter le travail ou y revenir, et leurs régimes et perspectives de retraite diffèrent également. L'expérience des travailleurs âgés à l'égard des mesures d'adaptation est influencée par leur niveau de revenu, leur niveau d'instruction et leur âge. Par exemple, les travailleurs âgés « plus jeunes », ceux du groupe des 45 à 54 ans, affichent un taux de participation à la population active beaucoup plus élevé que les 55 à 64 ans, et semblent avoir recours plus facilement aux services de soutien de l'emploi et à autres mesures d'adaptation. En général, les travailleurs du groupe des 55 à 64 ans ont été touchés plus durement par les ralentissements économiques, les fermetures d'entreprise et les licenciements, de même que par la discrimination fondée sur l'âge.

Compte tenu d'obstacles de cette nature, l'expérience des travailleurs âgés sur le marché du travail au Canada et ailleurs se caractérise de nos jours par plusieurs tendances troublantes. Collectivement, les travailleurs âgés sont moins susceptibles de perdre leur emploi que les travailleurs plus jeunes, mais lorsqu'ils le perdent, ils ont tendance à demeurer en chômage plus longtemps. Ils affichent des pertes salariales moyennes plus importantes que d'autres groupes d'âge lorsqu'ils décrochent un nouvel emploi. Il se peut bien même qu'ils épuisent leurs prestations d'assurance-emploi et qu'ils aient à recourir à l'aide sociale, qui constitue le programme de bien-être public de dernier recours.

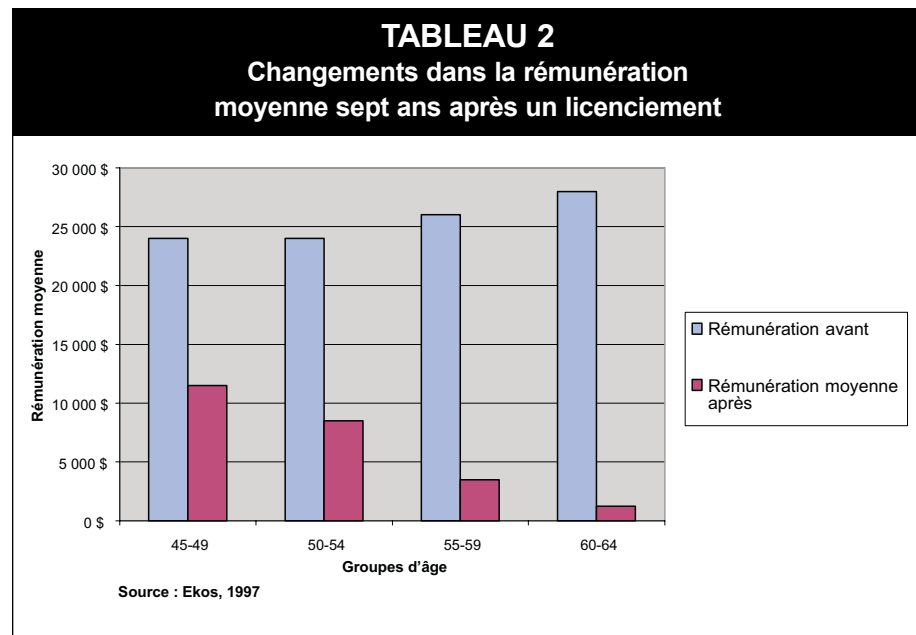
La proportion des cessations d'emploi involontaires chez les travailleurs âgés s'est accrue au cours des dix dernières années. Les travailleurs âgés *déplacés* sont moins susceptibles d'avoir une pension privée de leur employeur ou des revenus de placements que d'autres personnes qui ont quitté la population active. Les travailleurs âgés sont également surreprésentés parmi les chômeurs découragés — ceux qui ont abandonné la recherche d'emploi et qui, à ce titre, ne sont pas comptés dans la population active formelle ni dans les statistiques du chômage. Lorsqu'ils trouvent du travail, les chômeurs âgés sont plus susceptibles d'avoir décroché un emploi temporaire que les travailleurs plus jeunes. Par rapport à l'ensemble des travailleurs âgés, les travailleurs âgés *déplacés* ont

***La proportion des cessations d'emploi involontaires chez les travailleurs âgés s'est accrue au cours des dix dernières années.***

---

<sup>1</sup> Dans ce rapport, nous définissons les travailleurs âgés comme étant âgés de 45 ans et plus (Aitken, 1995; Marshall, 1995; Saunders, 1984, Statistique Canada, 1998; et Trueman, 1989). Cependant, une distinction peut se faire à l'intérieur de ce groupe entre les travailleurs âgés de 45-54 ans et ceux de 55-64 ans. Bien que nous présentions des résultats pour les 2 groupes lorsque possible, il survient un problème quand des définitions différentes de travailleurs âgés sont utilisées. Malheureusement, peu d'évaluations présentent des résultats selon ces 2 groupes d'âge, même lorsque que la définition des 45 ans et plus est utilisée.

tendance à avoir occupé des emplois moins bien rémunérés, ce qui signifie que leur pension de retraite est moins élevée que celle des travailleurs âgés qui ont quitté la population active pour d'autres raisons, de sorte qu'ils comptent davantage sur les prestations de sécurité de la vieillesse du gouvernement. En fait, un grand nombre d'entre eux ne touchent pas d'indemnités de cessation d'emploi. Au-delà de la baisse du revenu et du niveau de vie, les coûts peuvent comprendre le désespoir, des stress familiaux et des sentiments de rejet et de colère.



Selon certaines statistiques canadiennes, chez les *travailleurs âgés déplacés*, les répercussions financières s'aggravent progressivement, compte tenu de l'âge du travailleur au moment du licenciement. Le tableau 2 illustre une période de sept ans après le licenciement (abstraction faite de la première année suivant le licenciement) et montre que la rémunération annuelle moyenne tirée d'un emploi après le licenciement était de 11 000 \$ à 12 000 \$ dans le groupe des travailleurs licenciés de 45 à 49 ans; de 8 000 \$ à 9 000 \$ dans le groupe des 50 à 54 ans; de 3 000 \$ à 4 000 \$ dans le groupe des 55 à 59 ans; et de 500 \$ à 2 000 \$ dans le groupe des 60 à 64 ans. Cette rémunération plus faible est aggravée du fait que, parmi l'ensemble des travailleurs âgés licenciés, les travailleurs les plus âgés avaient généralement les revenus d'emploi les plus élevés avant le licenciement, de sorte que la baisse de revenu tend à être beaucoup plus importante chez eux (et on peut le supposer, avoir des effets financiers et autres beaucoup plus dévastateurs)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Lorsqu'on prend en considération les indemnités de cessation d'emploi et le revenu tiré de régimes de pension du gouvernement et de l'employeur, les différences dans le revenu global entre les catégories de travailleurs âgés sont moins frappantes. Alors que la perte de **rémunération** va de 12 000 \$ dans le groupe des 45 à 49 ans à 27 000 \$ dans le groupe des 60 à 64 ans, la perte de **revenu total** passe de 9 000 \$ à 12 000 \$ respectivement.

Traditionnellement, il y a eu très peu de programmes gouvernementaux visant à aider les travailleurs âgés déplacés. En effet, les travailleurs âgés ont généralement une situation d'emploi plus stable et des salaires relativement plus élevés que les travailleurs plus jeunes. Ils ont également affiché régulièrement des taux de chômage plus faibles et plus d'ancienneté que les travailleurs plus jeunes. Par conséquent, jusqu'à récemment, il n'était pas urgent de mettre sur pied des programmes visant expressément à aider les travailleurs âgés déplacés. Ceux qui en avaient besoin étaient généralement dirigés vers les programmes généraux d'aide à l'emploi qui n'étaient pas axés expressément pour les travailleurs âgés.

Cependant, comme on le voit dans la littérature, les avantages traditionnels des travailleurs âgés sur le marché du travail commencent à disparaître. Selon certaines tendances du marché du travail, les écarts dans les taux de chômage, la sécurité d'emploi et l'ancienneté des travailleurs âgés par rapport à d'autres groupes d'âge se sont refermés au cours des vingt dernières années. De plus, le taux de participation des travailleurs âgés à la population active n'a pas progressé au même rythme que la proportion qu'ils représentent dans la population. Pour les travailleurs âgés, et pour l'économie en général, il est devenu urgent de s'attaquer aux problèmes des travailleurs âgés déplacés, à la fois pour répondre à leurs besoins courants, mais surtout, à long terme, pour déterminer comment les travailleurs âgés en général « s'intégreront » dans l'économie de l'avenir. En présentant ce que nous savons à propos des travailleurs âgés sous forme de leçons apprises, les futurs programmes et politiques pourraient être développés dans un environnement plus informé.

## **Approche**

Les rapports dont s'inspire le présent sommaire, présentent les résultats d'évaluations, d'analyses et (ou) d'examen des programmes d'adaptation destinés aux travailleurs âgés au Canada, aux États-Unis et dans certains pays de l'OCDE (Australie, France, Allemagne, Japon, Pays-Bas, Suède et Royaume-Uni). L'information tirée de cette littérature est ensuite résumée dans le présent rapport. L'objectif visé est d'évaluer les répercussions de ces programmes et d'en tirer une série d'enseignements.

En examinant les genres de programmes qui ont bien fonctionné et ceux qui ont mal fonctionné, il faut prendre en considération les objectifs des programmes particuliers et le contexte plus vaste des politiques gouvernementales. Par exemple, certains programmes sont conçus pour indemniser les travailleurs licenciés, tandis que d'autres sont axés sur la réintégration des travailleurs licenciés à la population active. Certains programmes veulent aider les travailleurs des industries en déclin ou en restructuration à conserver leur emploi grâce à des mesures de formation, de partage d'emploi, de réduction des horaires de travail, etc. Au niveau le plus

*Traditionnellement, il y a eu très peu de programmes gouvernementaux visant à aider les travailleurs âgés déplacés.*

*Ceux qui en avaient besoin étaient généralement dirigés vers les programmes généraux d'aide à l'emploi qui n'étaient pas axés expressément pour les travailleurs âgés.*

*Pour les travailleurs âgés, et pour l'économie en général, il est devenu urgent de s'attaquer aux problèmes des travailleurs âgés déplacés, à la fois pour répondre à leurs besoins courants, mais surtout, à long terme, pour déterminer comment les travailleurs âgés en général « s'intégreront » dans l'économie de l'avenir.*

global, certains programmes tentent de revitaliser l'activité économique de collectivités ou de régions en particulier, en vue de créer des débouchés pour les travailleurs déplacés ou les travailleurs dont le gagne-pain est en jeu.

De surcroît, il est possible que l'éventail des programmes offerts dans un pays en particulier s'inspire d'un but plus fondamental, par exemple décourager la réintégration des travailleurs âgés licenciés dans la population active. Il s'agit alors d'un moyen d'aider les jeunes gens à s'intégrer à la population active en offrant un soutien financier important à long terme aux travailleurs âgés, et en facilitant leur accès à une pension intégrale ou à une assurance-invalidité. En ce sens, la retraite peut être le résultat recherché des programmes d'adaptation de la main-d'œuvre. C'est en général la situation que l'on retrouve en France.

Par comparaison, d'autres pays peuvent viser globalement le plein emploi. Ainsi, ils élaboreront des politiques ou des programmes dont l'objet est d'aider les travailleurs âgés à demeurer dans la population active. C'est notamment le cas en Suède.

Finalement, il peut y avoir des objectifs stratégiques d'ordre social qui influencent, du moins en partie, la conception des programmes, notamment l'équité en matière d'emploi, le désir de réduire la dépendance envers le soutien du revenu et d'autres transferts et services de soutien du gouvernement, des préoccupations au sujet de la qualité de vie des travailleurs licenciés (estime de soi, confiance en leurs capacités professionnelles, idée qu'ils se font de leur contribution à la société, santé et satisfaction générale face à la vie), de même que des objectifs ayant trait à la santé et à la vigueur des collectivités à titre individuel.

Compte tenu de toutes les circonstances atténuantes qui entrent en jeu dans tout programme ou politique d'adaptation du marché du travail, les évaluations examinées ici varient beaucoup dans leur approche, tout en reflétant un vaste éventail de programmes. De plus, la situation économique, les approches en matière de politique sociale et de politique économique et les réalités politiques des pays qui ont mis ces programmes en œuvre varient beaucoup. Il n'a donc pas été facile de faire des comparaisons claires entre les conclusions qui ont été tirées de ces programmes, ni de tirer de ces évaluations des conclusions générales de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas. Quoiqu'il en soit, nous tentons, dans les prochaines sections, de résumer les constatations qui semblent généralement pertinentes, et de présenter certains grands enjeux qui ressortent des évaluations, à des fins de discussion.

## ***2. Les travailleurs âgés : leçons générales***

Pour mieux comprendre les leçons générales que nous avons apprises, il est important de se souvenir des deux groupes à qui ces leçons s'appliquent. Le premier groupe est composé des travailleurs âgés qui se retrouvent « sans travail », c'est-à-dire les travailleurs âgés déplacés, alors que les membres du deuxième groupe peuvent être considérés en général comme des travailleurs âgés; ils représentent plus particulièrement les travailleurs âgés de l'avenir. Il est important de se souvenir de cette distinction, car une politique ou un programme destiné au premier groupe ne sera pas nécessairement la meilleure solution pour le deuxième groupe. Sans une perspective à long terme, des solutions appropriées mises en œuvre à court terme pourraient bien nuire aux politiques possibles de l'avenir. Compte tenu de la distinction que nous venons de faire entre ces deux groupes, examinons maintenant les leçons générales qui peuvent être tirées de la littérature.

***Il est important de se souvenir des deux groupes à qui ces leçons s'appliquent : les travailleurs âgés déplacés, et les travailleurs âgés de l'avenir.***

### **Leçon 1 La productivité des travailleurs âgés demeure relativement constante.**

Un grand nombre d'études gérontologiques et psychologiques présentent des mesures directes du rendement au travail et analysent leur rapport à l'âge. Une recension récente de cette littérature conclut qu'il n'y a pas de différence globale significative entre le rendement au travail des travailleurs selon qu'ils sont plus âgés ou plus jeunes (Warr, 1994). Dans presque chaque cas, les variations **à l'intérieur** d'un groupe d'âge dépassent de beaucoup les différences moyennes **entre** groupes d'âge.

Il y a une corrélation importante entre l'âge et le mauvais état de santé, qui est l'une des causes des grandes différences de productivité à l'intérieur des groupes d'âge. Le risque de mauvaise santé et d'incapacité augmente avec l'âge, et l'apparition des problèmes de santé influence le moment de la retraite pour bon nombre de travailleurs âgés (Bound *et coll.*, 1997; Burkhauser *et coll.*, 1997). Cependant, l'augmentation récente de la longévité semble s'être accompagnée d'une réduction significative de l'incidence de l'incapacité à des âges plus avancés (Manton *et coll.*, 1997), ce qui laisse penser que l'influence qu'exerce le mauvais état de santé sur la productivité des travailleurs dans tous les groupes d'âge diminue.

Même si le vieillissement ne réduit pas généralement la capacité du travailleur de s'acquitter de tâches familières au travail, la diminution de la capacité de s'adapter à des tâches changeantes aurait tendance à réduire la productivité au fil du temps. La capacité de recevoir de la formation,

comme la productivité en général, n'est pas facile à mesurer. Cependant, nous disposons de certaines données indirectes dans le cadre de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA), qui est une importante source d'information sur la relation entre l'âge, la productivité et la capacité de recevoir de la formation (on trouvera plus de renseignements dans OCDE et Statistique Canada 1995).

Les cotes d'alphabétisation établies par l'EIAA sont sensiblement inférieures chez les travailleurs âgés, mais les comparaisons transversales de ce genre confondent les effets véritables du vieillissement avec d'autres déterminants de l'alphabétisation, notamment la scolarité moindre dans les cohortes plus âgées. Lorsque l'enquête intègre certaines variables démographiques et économiques, ses résultats laissent penser que les capacités de lecture et d'écriture en général ne diminuent que modestement entre 40 et 65 ans. Les données de l'EIAA montrent également que les capacités de lecture et d'écriture s'améliorent avec la pratique et se détériorent si elles ne sont pas utilisées; en d'autres mots, « ce qui ne sert pas s'atrophie » (OCDE et Statistique Canada, 1995). Ainsi donc, les travailleurs (peu importe leur âge) dans un « environnement propice à l'acquisition du savoir » semblent beaucoup moins susceptibles d'afficher une diminution de la capacité de recevoir de la formation.

***Pour le travailleur  
âgé de demain, il  
est encore plus  
important de  
prévoir de la  
formation dès  
aujourd'hui,  
compte tenu des  
responsabilités plus  
importantes que les  
travailleurs  
âgés devront  
assumer sur le  
marché du  
travail.***

En ce qui concerne la situation des travailleurs âgés déplacés, l'OIT a récemment fait valoir qu'il faut des politiques favorisant la formation tout au long de la vie professionnelle, pour éviter la désuétude des compétences. Il est peut-être trop tard pour corriger la faible scolarité d'un grand nombre des travailleurs âgés déplacés d'aujourd'hui, mais pour le travailleur âgé de demain, il est encore plus important de prévoir de la formation dès aujourd'hui, compte tenu des responsabilités plus importantes que les travailleurs âgés devront assumer sur le marché du travail.

Cependant, ce n'est pas seulement pour les travailleurs âgés qu'il faut accorder plus d'importance à la formation, mais bien pour l'ensemble des travailleurs. L'explosion du savoir entraîne l'obsolescence de l'information, de sorte que ceux qui sont exclus de cette nouvelle information peuvent également se retrouver en « obsolescence sociale », en ce sens qu'ils se sentiront coupés des « enjeux » du jour. Cela ne vaut pas seulement pour les travailleurs âgés peu instruits, mais bien pour chaque groupe d'âge peu scolarisé. Ainsi, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) préconise un concept de l'acquisition du savoir tout au long de la vie qui aura des répercussions directes sur la productivité globale des travailleurs; en effet, les travailleurs seront moins susceptibles de voir leur poste éliminé plus tard s'ils ont pu



continuer d'acquérir des connaissances tout au long de leur vie professionnelle (OIT, 1998).

## **Leçon 2 L'âge « prévu » de la retraite influence le recrutement, la formation et la rémunération tout au long de la carrière.**

Par rapport à la tendance à la retraite anticipée, on retrouve l'influence que cette tendance exerce sur les perceptions des employeurs face aux travailleurs âgés. Si l'on se tourne vers les Pays-Bas, qui comptent un faible pourcentage de travailleurs âgés, on peut voir que les taux de formation y accusent une réduction très abrupte en fonction de l'âge. Tandis que 15 % des travailleurs de 25 à 44 ans ont participé à de la formation professionnelle et à du recyclage professionnel, les taux correspondants sont de 12 % chez les travailleurs de 45 à 54 ans et d'à peine 2 % chez les 55 à 64 ans (OCDE, 1998).

Des attentes erronées au sujet du moment de la retraite pourraient se révéler coûteuses, tant au niveau individuel de l'entreprise qu'au niveau de l'économie en général. Cependant, les gouvernements devraient être en mesure de faciliter l'adaptation du marché du travail au vieillissement de la population active en diffusant en temps opportun l'information qui aiderait les travailleurs et les employeurs à prévoir les répercussions des tendances démographiques et des changements stratégiques concernant le moment de la retraite. Comme le rendement des investissements dans le perfectionnement des compétences dépend de l'âge prévu de la retraite, toute modification qui aura des répercussions sur l'âge de la retraite doit être annoncée le plus longtemps possible à l'avance (OCDE, 1998).

Il peut se révéler prudent pour les gouvernements de démontrer comment les travailleurs âgés joueront un rôle de plus en plus important dans la population active en général. Selon des projections de l'OCDE, le taux de croissance de la population active au début du XXI<sup>e</sup> siècle sera beaucoup plus faible qu'il ne l'a été ces dernières années dans un grand nombre des pays membres (OCDE, 1998). Une baisse aussi importante doit être envisagée à la lumière de la tendance à la retraite anticipée dont il a été question ci-dessus. Une façon de compenser la chute prévue du taux de croissance de la population active serait d'apporter des modifications aux politiques relatives aux pensions en vue de relever l'âge concret de la retraite. Pareille décision se refléterait à son tour sur le vieillissement de la population active; en effet, un pourcentage plus important des travailleurs demeureraient sur le marché du travail plus longtemps, ce qui relèverait la proportion globale que représentent les travailleurs âgés dans la population d'âge actif.

*Les gouvernements devraient être en mesure de faciliter l'adaptation du marché du travail au vieillissement de la population active en diffusant en temps opportun l'information qui aiderait les travailleurs et les employeurs à prévoir les répercussions des tendances démographiques et des changements stratégiques concernant le moment de la retraite.*

Par ailleurs, il n'y a pas lieu de s'inquiéter de ce vieillissement de la population active. D'après ses propres projections, l'OCDE prévoit que la cohorte des travailleurs qui auront entre 45 et 64 ans en l'an 2015 sera mieux instruite que la cohorte du même âge aujourd'hui (OCDE, 1998). Cela devrait donc faciliter l'intégration de groupes plus nombreux de travailleurs âgés.

*Dans les prochaines décennies, comme les travailleurs âgés joueront un rôle plus important au sein de la population active, ils devront également jouer un rôle grandissant lorsqu'il s'agira de répondre à de nouveaux besoins en matière de main-d'œuvre spécialisée.*

Compte tenu de ce vieillissement plus marqué de la population active, il faudra des mesures de formation plus nombreuses pour les travailleurs âgés. Dans les prochaines décennies, comme les travailleurs âgés joueront un rôle plus important au sein de la population active, ils devront également jouer un rôle grandissant lorsqu'il s'agira de répondre à de nouveaux besoins en matière de main-d'œuvre spécialisée. À mesure que le pourcentage des travailleurs plus jeunes diminuera, il est probable que les travailleurs plus âgés devront démontrer une bonne capacité d'adaptation. Mais cela ne devrait pas être un problème, car selon certaines indications déjà disponibles, les travailleurs âgés, à condition d'avoir une scolarité adéquate et d'avoir déjà reçu de la formation en cours d'emploi, semblent présenter de bonnes perspectives en ce qui concerne la formation (OCDE, 1998).

### **Leçon 3 En général, la transition entre le travail et la retraite est encore une expérience assez abrupte.**

Le passage du travail à la retraite peut être une expérience soudaine et déconcertante. Selon une étude internationale, « dans la grande majorité des cas, le passage de la vie active à la retraite se fait de façon assez abrupte, surtout chez les hommes. Ils n'ont guère la possibilité de se ménager une étape intermédiaire en optant pour un emploi moins prenant, à temps partiel par exemple. Les travailleurs indépendants ont plus de latitude pour adapter leurs conditions de travail de façon à se désengager progressivement de la vie active » (OCDE, 1995:134). De surcroît, la relation entre la retraite et le chômage est ambiguë pour certains travailleurs âgés. Compte tenu de l'ampleur des mesures récentes de rationalisation du gouvernement et de restructuration des entreprises, la distinction entre retraite anticipée et retrait anticipé de la population active est loin d'être claire (LeBlanc et McMullin, 1997). Le résultat, c'est que certains travailleurs âgés se retrouvent « à la retraite » alors qu'ils auraient voulu continuer à travailler; dès lors, même s'ils sont admissibles à un régime de pension, ils ont souvent l'impression d'être « en chômage ».

Selon un rapport récent sur les avantages éventuels — et les possibilités — de la retraite graduelle chez les Canadiens et Canadiennes, les modalités actuelles de la plupart des régimes de pension d'entreprise et du



Régime de pensions du Canada (RPC)<sup>3</sup> ne se prêtent pas à une retraite graduelle. La réglementation régissant les pensions, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, fait obstacle à une approche plus graduelle dans le cadre de laquelle les travailleurs pourraient continuer d'accumuler des crédits de pension partiels tout en touchant des prestations de retraite partielles. De plus, la proportion des Canadiens et Canadiennes qui auraient les moyens de prendre une semi-retraite plutôt que de continuer à travailler à plein temps est probablement faible, étant donné que les régimes de pension ne sont pas répandus dans le secteur privé et que les régimes d'épargne-retraite sont peu utilisés (DRHC, 1996).

#### **Leçon 4 L'admissibilité à un régime de pension joue un rôle important dans le choix du moment de la retraite.**

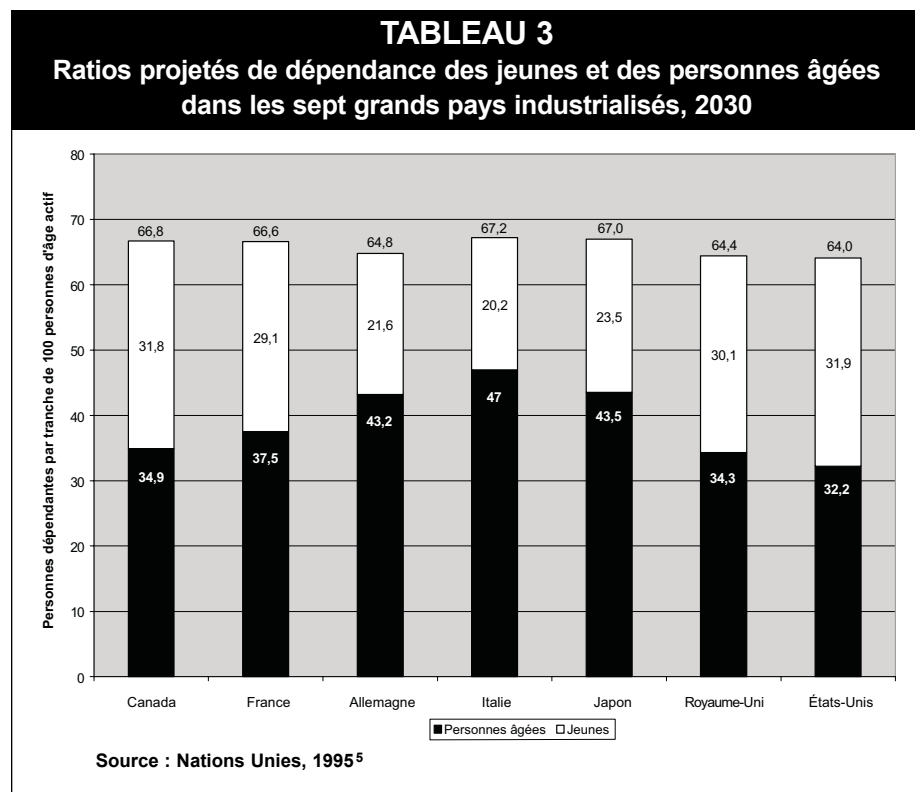
L'une des principales constatations empiriques de la littérature concerne l'importance du rôle des régimes de retraite lorsqu'il s'agit de choisir le moment de la retraite (Gruber et Wise, 1997; OCDE, 1998). Les régimes privés et publics de retraite représentent souvent des mesures incitatives importantes pour encourager les travailleurs à prendre leur retraite dès qu'ils sont admissibles aux prestations, étant donné que les taux d'imposition effectifs sont élevés. Dans certains pays de l'OCDE, les régimes de prestations de chômage et d'invalidité ou les programmes spéciaux de retraite anticipée incitent fortement les travailleurs à se retirer de la population active avant l'âge conventionnel de la retraite. Par exemple, en Allemagne et aux Pays-Bas, l'admissibilité à l'assurance-invalidité est extrêmement libérale; en effet, les travailleurs y ont souvent droit uniquement parce qu'ils ne sont pas qualifiés pour occuper les postes vacants.

Dans le cadre de *l'Année internationale des personnes âgées*, c'est-à-dire l'année 1999, l'ONU a publié un Plan international d'action sur le vieillissement dans lequel elle affirme que les mesures visant à diminuer l'âge de la retraite afin de créer des débouchés pour les jeunes ne peuvent être considérées que comme une solution partielle et à court terme; c'est-à-dire un moyen de régler un problème social en créant un autre problème, qui durera probablement plus longtemps. En d'autres mots, offrir une retraite anticipée peut contribuer à alléger une partie du chômage des jeunes aujourd'hui, mais comme la durée de vie des retraités augmente, quels travailleurs les feront vivre?

*L'ONU affirme que les mesures visant à diminuer l'âge de la retraite afin de créer des débouchés pour les jeunes ne peuvent être considérées que comme une solution partielle et à court terme.*

<sup>3</sup> Au Québec, les travailleurs âgés de 60 à 65 ans qui ont vu leur salaire diminuer d'au moins 20% à la suite d'une retraite progressive, peuvent demander une rente de retraite anticipée du Régime de rentes du Québec.

Le rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) intitulé *Le travail dans le monde 1995* va encore plus loin que l'ONU, en affirmant que de nombreux changements qui ont été apportés récemment aux politiques relatives à la retraite anticipée se révéleront des erreurs coûteuses. L'OIT base cette conclusion sur le « ratio de dépendance », c'est-à-dire le nombre de membres de la population active qui peuvent faire vivre chaque personne âgée ne faisant pas partie de la population active. En Europe de l'Ouest, on s'attend à ce que ce nombre tombe à 1,5 travailleur pour chaque personne retraitée d'ici 2005. Au Canada, en 1998, le ratio était de 5,4 personnes d'âge actif pour chaque personne de plus de 65 ans. Cependant, on prévoit qu'il tombera à 3,8 d'ici 2020, puis à 2,9 d'ici 2030 (voir le tableau 3)<sup>4</sup>.



<sup>4</sup> Pour calculer le ratio de dépendance dans la forme “nombre de travailleurs par personne retraitée”, il faut diviser 100 par le groupe en question. Par exemple, en 2030, le ratio de personnes retraitées dépendantes des travailleurs au Canada sera  $100/34,9 = 2,9$ . Il y aura donc 2,9 travailleurs pour chaque personne retraitée.

<sup>5</sup> Nations Unies, Estimations et projections des variantes moyennes. Le ratio de dépendance global est le nombre de jeunes et de personnes âgées par tranche de 100 personnes d'âge actif. Le ratio de dépendance des personnes âgées est le nombre de personnes âgées par tranche de 100 personnes d'âge actif. Les jeunes sont les personnes de 0 à 14 ans, les personnes d'âge actif ont entre 15 et 64 ans, et les personnes âgées sont celles de 65 ans et plus. Département de l'information économique et sociale et de l'analyse des politiques, Les perspectives d'avenir de la population mondiale : révision de 1994 (New York, Publications des Nations Unies, 1995).

Une partie de l'augmentation de la dépendance des aînés peut s'expliquer par le vieillissement naturel de la population et donc ne pas relever du contrôle du gouvernement; mais ces dernières années, une part grandissante de cette dépendance a pu être attribuée à une diminution marquée des taux de participation des travailleurs d'âge mûr à un âge de plus en plus jeune. Dans les Pays-Bas par exemple, entre 1960 et 1990, le taux de participation des hommes de 60 à 64 ans a chuté, passant de 81 % à 23 %. Cela se révèle doublement coûteux; en effet, non seulement les travailleurs âgés cessent-ils d'apporter une contribution économique, mais encore commencent-ils à retirer des prestations de retraite anticipée.

L'OCDE a également remis en question la viabilité des deux tendances simultanées de l'accroissement de la longévité et de la retraite de plus en plus hâtive. En effet, si ces deux tendances se maintenaient, le ratio de dépendance des personnes retraitées par rapport aux travailleurs d'âge actif augmenterait sans limite. Il serait alors très difficile de se payer les niveaux de pensions actuels et on pourrait même assister à une baisse des niveaux de vie en général. Dans les pays industrialisés, les dépenses au chapitre des pensions de retraite en proportion du PIB ont plus que doublé entre 1960 et 1984. Pour donner un exemple de ce qui pourrait se passer si les tendances actuelles se maintiennent, on peut affirmer qu'en Allemagne, d'ici l'an 2025, il y aura peut-être plus de retraités que de personnes employées (OIT, 1995).

*L'OCDE a également remis en question la viabilité des deux tendances simultanées de l'accroissement de la longévité et de la retraite de plus en plus hâtive.*

La conclusion naturelle à en tirer, c'est que pour corriger ces tendances troublantes, il faudrait relever l'âge de la retraite. Cependant, comme l'a fait remarquer le Conseil consultatif national sur le troisième âge (CCNTA)<sup>6</sup>, de telles mesures nuiraient à un grand nombre de petits salariés qui demandent des prestations de retraite du RPC lorsqu'ils sont licenciés ou qu'ils sont obligés de cesser de travailler pour des raisons de santé. Ainsi, chaque fois qu'il est question de l'admissibilité à la pension, il faut se souvenir que les travailleurs âgés ne constituent pas un groupe homogène. Pour respecter cette diversité, il serait peut-être utile d'adopter une approche plus flexible en matière d'admissibilité aux pensions.

## **Leçon 5 La plupart des travailleurs âgés déplacés désirent recommencer à travailler à temps plein.**

La littérature et la recherche nous montrent que la plupart des travailleurs âgés désirent travailler et que, s'ils tombent en chômage, ils veulent un nouvel emploi (Aitkens, 1995; Marshall, 1995). D'après les débats de

<sup>6</sup> Le Conseil consultatif national sur le troisième âge (CCNTA), qui a été créé le 1er mai 1980, est un organisme consultatif du ministre fédéral de la Santé pour toutes les questions concernant le vieillissement de la population canadienne et la qualité de la vie des aînés.

groupes de discussions composés de travailleurs âgés au Canada et des rencontres avec un certain nombre d'organisations représentant des employeurs et des travailleurs, le Conseil consultatif auprès du ministre fédéral de l'Emploi a constaté que « pour ce qui est de la majorité, seul un emploi à plein temps est susceptible de répondre à leurs besoins économiques, sociaux et psychologiques. D'autres cherchent dans un emploi à temps partiel un complément à leur pension ou au produit de leurs investissements et quelques-uns cherchent à demeurer actifs en effectuant du travail bénévole et en rendant divers autres services à la collectivité » (CCCEI, 1985:11). En examinant les motifs pour lesquels les clients participaient à des programmes de développement d'emploi, certaines autres évaluations ont également constaté que la plupart des clients âgés exprimaient le "besoin" de regagner le marché de l'emploi. Cependant, comme nous l'avons mentionné plus tôt, même s'ils sont disposés à travailler, les travailleurs âgés déplacés font souvent face à des obstacles systémiques qui les empêchent de trouver un nouvel emploi.

### ***3. Les travailleurs âgés déplacés : leçons particulières***

Après avoir examiné les enseignements généraux concernant les travailleurs âgés en général, nous examinerons dans cette section les leçons particulières au sujet d'un segment de cette population, soit les travailleurs âgés *déplacés*. La littérature montre qu'il y a actuellement divers programmes qui peuvent influencer le réemploi et la situation financière globale des travailleurs âgés licenciés. Aux fins du rapport, nous avons examiné les répercussions de ces programmes des points de vue suivants :

- I Services actifs d'emploi et d'adaptation;
- II Soutien du revenu;
- III Transition entre le travail et la retraite.

Même si l'objectif global de cette section est d'examiner les programmes d'aide ciblés expressément sur les travailleurs âgés déplacés, il nous a également fallu, à l'occasion, examiner les programmes dans le cadre desquels les travailleurs âgés ne représentent qu'une clientèle parmi plusieurs, de même que les programmes qui ne font pas de distinction entre les divers segments de la population.

Cette classification nous donne un cadre utile pour examiner l'efficacité des différentes approches, mais il est important de se souvenir que les programmes conjuguent souvent plusieurs approches, et que les politiques et programmes gouvernementaux d'adaptation du marché du travail représentent généralement une combinaison dynamique reflétant des objectifs multiples et souvent changeants.

#### **I Services actifs d'emploi et d'adaptation**

Les services actifs d'emploi et d'adaptation sont les initiatives conçues pour prolonger la participation des travailleurs âgés jusqu'à l'âge normal de la retraite. Ces programmes, notamment l'aide en matière de recherche d'emploi, le counselling, les services de placement et la formation, visent à réintégrer les travailleurs âgés déplacés, au moyen de mesures qui nécessitent la participation active du client. Les enseignements tirés de cette approche sont présentés dans les pages qui suivent.

## **Leçon 6 Les services généraux d'adaptation faisant appel à des approches traditionnelles, comme le perfectionnement des compétences et le counselling, n'ont pas été efficaces auprès des travailleurs âgés.**

*Les programmes conçus pour les travailleurs en général, qui sont axés sur des approches traditionnelles de formation et de counselling, n'attirent pas un grand nombre de travailleurs âgés — et ne profitent pas à un grand nombre d'entre eux non plus.*

*Au Canada, les grands programmes visant à favoriser le réemploi des travailleurs licenciés n'ont généralement pas été ciblés sur les travailleurs âgés*

Des recherches menées dans tous les pays examinés montrent que même si les services actifs d'emploi et d'adaptation (par opposition à des services plus passifs de soutien du revenu) peuvent favoriser le réemploi des travailleurs âgés, les programmes conçus pour les travailleurs en général, qui sont axés sur des approches traditionnelles de formation et de counselling, n'attirent pas un grand nombre de travailleurs âgés — et ne profitent pas à un grand nombre d'entre eux non plus.

Même lorsque la programmation est de nature active et qu'elle est axée sur la réintégration plutôt que sur la compensation, une grande proportion des programmes examinés ici n'ont pas donné de résultats satisfaisants lorsqu'il s'agissait de réintégrer les travailleurs âgés déplacés (CCCEI, 1986; Tindale, 1991; Trebilcock, 1986). Les conclusions varient selon le programme évalué, mais les raisons suivantes apparaissent le plus fréquemment :

- des critères d'admissibilité trop stricts, de sorte que l'utilisation que les travailleurs âgés ont faite des programmes était limitée;
- des niveaux insuffisants de prestations, par exemple des allocations de mobilité et de recyclage;
- le manque de clarté des objectifs globaux des programmes;
- l'accent qui est mis sur l'emploi saisonnier ou temporaire;
- des approches fragmentaires et des changements fréquents dans les structures et les critères des programmes.

Au Canada, les grands programmes visant à favoriser le réemploi des travailleurs licenciés n'ont généralement pas été ciblés sur les travailleurs âgés, n'ont obtenu qu'une participation minimale de la part des travailleurs âgés et n'ont donné que des résultats médiocres. Les ouvrages publiés au sujet de la stratégie Planification de l'emploi (PE) l'illustrent bien. Diverses études (CCCEI, 1988; Prince et Rice, 1989; CCMTF, 1990; LeBlanc et McMullin, 1997) témoignent de la sous-représentation des travailleurs âgés parmi les participants aux programmes de la PE. Par exemple, les personnes âgées représentaient moins de 8 % des participants en 1987-1988, même si les travailleurs âgés constituaient environ 25 % de la population active. Les travailleurs âgés ne comptaient pas parmi les groupes cibles de la PE, qui visait les femmes, les peuples autochtones, les membres des minorités visibles, les assistés sociaux et les personnes handicapées. Selon les évaluations, la conception même du programme décourageait la participation des travailleurs âgés.

Les Centres de ressources humaines du Canada (CRHC), qui s'appelaient autrefois Centres d'emploi du Canada (CEC), offrent des services de counselling d'emploi, de placement et d'information à la population générale des clients qui recherchent de tels services<sup>7</sup>. Dans le passé, les ouvrages publiés sur les CEC ont critiqué ceux-ci, particulièrement du point de vue des travailleurs âgés, signalant qu'un grand nombre de chercheurs d'emploi n'étaient présentés à aucun employeur et que peu d'entre eux trouvaient un emploi avec l'aide du CEC (Saunders, 1984). Une étude qui a porté expressément sur l'efficacité des CEC lorsqu'il s'agissait d'offrir des services aux travailleurs âgés (Dunn, 1985) a constaté que seulement 28 % des travailleurs âgés inscrits dans un CEC avaient indiqué que les programmes ou les cours de formation offerts répondaient à leurs besoins et un grand nombre ont dû attendre six mois ou plus avant le début de la formation. L'étude en concluait que la qualité et la réceptivité des services de première ligne des CEC étaient inadéquates et qu'il arrivait souvent que les services ne tiennent pas compte des besoins des travailleurs âgés en chômage. Un grand nombre de CEC n'avaient pas les ressources financières et humaines nécessaires pour dispenser des services adéquats aux personnes de 45 ans et plus<sup>8</sup>.

La situation était telle qu'un conseil consultatif spécial mis sur pied par le ministre de l'Emploi de l'époque a constaté que la plupart des travailleurs âgés avaient appris à ne pas attendre d'aide des CEC dans leur recherche d'emploi et qu'ils s'étaient adressés à d'autres services de placement et de counselling, lorsqu'ils existaient, ou qu'ils avaient amorcé leur propre recherche d'emploi (CCCEI, 1985: 17). Le conseil en a conclu que les agences de placement exploitées par les collectivités avaient été plus efficaces pour aider les travailleurs âgés que les CEC (CCCEI, 1986: 14).

Le Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada (PFIMC) était un programme de formation en cours d'emploi conçu pour alléger les pénuries de main-d'œuvre spécialisée et aider les travailleurs qui risquaient de perdre leur emploi par suite des progrès de la technologie ou de la désuétude de leurs compétences. Une étude de suivi menée au bout de 12 mois auprès des personnes qui avaient terminé une formation parrainée par le PFIMC ou qui s'en étaient retirées a constaté que tous les groupes d'âge en ont profité du point de vue de l'amélioration de l'employabilité, mais que les travailleurs âgés avaient affiché les gains les plus faibles.

---

7 Depuis l'avènement des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), certaines provinces offrent maintenant des services d'emploi similaires à leurs résidents.

8 Une explication possible est, qu'en moyenne, les travailleurs âgés prennent deux fois plus de temps que les travailleurs plus jeunes à se trouver un emploi. Les gestionnaires, soumis à l'obligation de démontrer leur performance, par le biais d'indicateurs tels le nombre de placements, pourraient mettre l'accent auprès des candidats nécessitant le moindre effort.



Finalement, en ce qui concerne le Programme national de formation dispensé par l'entremise des CEC, la participation des travailleurs âgés était faible. Selon divers rapports, les travailleurs âgés ne semblaient pas avoir la motivation nécessaire pour entreprendre de la formation, particulièrement lorsqu'il s'agissait d'acquérir de nouvelles compétences. Ceux qui s'intéressaient à la formation préféraient se recycler ou améliorer les compétences qu'ils possédaient déjà (CCCEI, 1985: 17-18). De plus, les critères d'admissibilité aux programmes de formation étaient jugés trop élevés, particulièrement les niveaux d'instruction formelle pour certaines personnes plus âgées, et les allocations de formation étaient jugées trop faibles. Les CEC n'encourageaient pas les travailleurs âgés en chômage à envisager la formation comme option. Les attitudes des employeurs et leurs craintes de ne pas récupérer leurs investissements dans la formation des travailleurs âgés étaient également considérées comme des obstacles à la participation.

### **Leçon 7 Les programmes efficaces pour faciliter le réemploi ou la préservation de l'emploi des travailleurs âgés semblent présenter certaines caractéristiques particulières.**

L'examen a relevé diverses caractéristiques particulières des programmes d'adaptation de la main-d'œuvre qui semblent contribuer effectivement au réemploi des travailleurs âgés déplacés<sup>9</sup>. Même s'il n'est peut-être pas possible d'intégrer toutes ces caractéristiques dans les programmes de chaque genre, elles n'en représentent pas moins une série fondamentale de lignes directrices dont on peut s'inspirer au moment de concevoir des programmes destinés aux travailleurs âgés.

- 1. Des objectifs clairement définis ayant trait aux travailleurs âgés et des activités conçues expressément pour répondre à ces objectifs.**
- 2. Une approche centrée sur la clientèle qui reconnaît la diversité des situations, des capacités, des intérêts et des buts des travailleurs âgés déplacés.**
- 3. Des moyens d'assurer une motivation personnelle et financière suffisante.**
- 4. Des partenariats entre les fournisseurs de service.**
- 5. Une approche centrée sur la collectivité.**
- 6. Des régimes de travail de rechange, notamment le travail à temps partiel, les horaires souples et le partage d'emploi.**

---

<sup>9</sup> Pour plus de détails sur ces caractéristiques ainsi que leurs programmes respectifs, voir DRHC, 1998.



- 7. Une participation active des travailleurs âgés dans la conception, le développement et la prestation des programmes à l'intention des travailleurs âgés.**
- 8. Les services de placement dans le cadre des programmes d'adaptation et le counselling par les pairs semblent deux formules efficaces.**

Malheureusement, la littérature internationale mentionne très peu de programmes conçus expressément pour aider les travailleurs âgés à s'adapter aux changements économiques et structurels dans les pays examinés dans le cadre de cette étude. Néanmoins, certaines approches ciblées se sont révélées efficaces en Amérique du Nord, lorsqu'elles faisaient appel à des services de placement et/ou de formation et de counselling taillés sur mesure pour répondre aux besoins particuliers des clients. Le succès de ces approches a été attribué au niveau élevé d'aide et de soutien offert aux clients, ainsi qu'au souci d'inculquer de l'estime de soi et de la motivation aux participants âgés. Comme ces programmes s'adressent expressément aux travailleurs âgés, les fournisseurs de service peuvent les adapter sur mesure en fonction des besoins et des intérêts des participants. Par conséquent, les participants à des ateliers réservés expressément aux travailleurs âgés semblent acquérir une plus grande confiance en soi qui leur permet d'entreprendre des activités plus dynamiques de recherche d'emploi.

Au Canada, le Programme d'amélioration de l'employabilité (PAE), mis sur pied en 1991, était l'un des quatre programmes offerts dans le cadre des Programmes et services d'emploi remplaçant la stratégie Planification de l'emploi (PE). Son objectif était d'offrir des services de développement de l'emploi aux travailleurs qui éprouvaient des difficultés sur le marché du travail mais qui avaient la motivation nécessaire pour travailler. Les travailleurs âgés faisaient partie des groupes cibles du PAE. Une évaluation menée en 1995 (DRHC, 1995) a mesuré les résultats sur le marché du travail obtenus par les membres des groupes cibles des trois principales composantes du PAE, soit Perspectives d'emploi (PDE), Formation fournie dans le cadre de projets (FP) et Achat de formation (AF). L'évaluation a constaté que les travailleurs âgés, à l'instar de tous les autres groupes cibles, avaient affiché des gains significatifs sur le plan du nombre de semaines de travail et de la rémunération annuelle en vertu des trois options. Ils ont affiché les gains les plus importants en termes absolus en vertu de l'AF. En général, les participants âgés ont affiché des gains absolus plus importants que les jeunes, les participants moins instruits et les femmes, mais des gains plus faibles que les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les assistés sociaux.

L'évaluation a révélé que les gains réalisés par les clients du PAE étaient plus importants que les gains des participants aux programmes

***Malheureusement, la littérature internationale mentionne très peu de programmes conçus expressément pour aider les travailleurs âgés à s'adapter aux changements économiques et structurels.***

semblables dans le cadre de l'ancienne stratégie Planification de l'emploi (PE). La direction de DRHC a cité trois raisons pour expliquer ce phénomène. L'une était que la clientèle du PAE était généralement plus âgée et mieux instruite et avait plus d'expérience de travail. La PE était financée à même les recettes générales et se concentrait sur les chômeurs à long terme et les groupes désirant s'intégrer à la population active. Le PAE, quant à lui, était financé en grande partie par les fonds de l'a.-e., de sorte qu'un plus grand nombre de prestataires avaient été récemment employés. Une deuxième raison en était que le PAE était davantage centré sur la clientèle au niveau de la sélection des clients et de l'harmonisation de leurs besoins avec des interventions tenant compte de la situation locale, et offertes dans le cadre d'ententes de partenariat. Troisièmement, le PAE s'était inspiré des leçons et de l'expérience de la PE, notamment les pratiques fondées sur les résultats et les sondages de suivi auprès de la clientèle à l'échelle nationale.

Le programme Extension est un autre exemple de programme canadien. Il s'agissait d'un programme expérimental mis sur pied en 1973 pour offrir des services de counselling et de placement aux travailleurs âgés, parmi d'autres clientèles cibles. Une évaluation menée en 1990 a conclu que le programme s'était révélé généralement inefficace, et que les taux de participation et de succès des travailleurs âgés sur les plans de la formation et du counselling avaient été faibles (DRHC, 1990b). Cependant, les services de prise de contact avec les employeurs ont été jugés efficaces pour les travailleurs âgés. De la même façon, les clubs de recherche d'emploi destinés aux travailleurs âgés se sont révélés efficaces, en ce sens qu'ils se concentraient surtout sur le soutien de la part des pairs, le mentorat et les contacts avec des employeurs locaux, tous ces services étant offerts localement. Les travailleurs étaient censés faire leur propre recherche d'emploi. De telles approches ont permis de placer 70 % des clients, dont 80 % dans des emplois à temps plein<sup>10</sup>. L'un des facteurs clés de la réussite, c'est que les composantes de soutien par les pairs et de mentorat s'attaquaient au problème du découragement des travailleurs âgés.

Finalement, la Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick, mise sur pied en 1994 dans le cadre du programme fédéral des Initiatives stratégiques, collabore avec des employeurs dans le secteur des organismes sans but lucratif, le secteur privé et le secteur public (municipalités et province) pour offrir des placements à des travailleurs âgés qui ont entre 50 et 65 ans. La participation est volontaire. Pour être admissible, le travailleur âgé doit répondre aux critères suivants : son

---

<sup>10</sup> Ces résultats proviennent d'un échantillon de 698 personnes ayant participé à un projet pilote au cours de l'automne 1988 jusqu'au printemps 1989.

revenu familial global doit être inférieur à 20 000 \$ par année et il doit avoir été déplacé ou être admissible à des prestations d'a.-e. ou d'aide sociale. Le programme place 1 000 travailleurs admissibles dans le cadre de projets des employeurs hôtes pendant une période de six mois. Il s'agit généralement de projets de sylviculture, d'aménagement de sentiers de la nature ou de remise en état des plages ou encore de projets environnementaux. Pendant les six autres mois de l'année, au cours desquels les participants ne travaillent pas auprès de l'employeur hôte, ils reçoivent un montant calculé au prorata en fonction du revenu total qu'ils ont touché pendant la période d'activité.

Selon une évaluation intérimaire de la Compagnie des travailleurs du Nouveau-Brunswick menée en 1996 (DRHC, 1996b), les avantages ont été très significatifs, autant pour les participants que pour les employeurs. Le programme a eu des répercussions économiques positives sur la province et les extrants produits par les participants revêtent une valeur importante. Des estimations économétriques montrent que les participants touchent un revenu global plus élevé qu'avant leur participation au programme et dépendent moins des programmes de soutien du revenu. De surcroît, le rapport fait remarquer que, comme les participants versent des cotisations au RPC, ils seront moins dépendants des programmes passifs de soutien à l'avenir. Les travaux accomplis par les participants ont permis d'améliorer l'environnement physique général, et des projets ont été mis sur pied qui n'auraient pu être réalisés autrement. Le programme a atteint son groupe cible. En 1994, par exemple, l'âge moyen des participants était de 56 ans. Environ 60 % des participants avaient été bénéficiaires de l'aide sociale.

L'évaluation a également constaté que les frais d'administration du programme sont raisonnables, que le programme paraît flexible et adaptable, et qu'il n'est pas dégradant. Les placements sont généralement offerts dans la collectivité du participant ou à proximité, et semblent correspondre aux niveaux de compétence des participants et au genre de professions et d'industries dans lesquelles ils avaient été employés dans le passé.

Les programmes américains qui ont recours à l'approche ciblée pour les services d'emploi ont apporté une contribution significative au réemploi de certains travailleurs âgés. Des ateliers réservés, qui offrent du counselling aux personnes âgées et les aident à acquérir des compétences personnalisées en matière de recherche d'emploi, contribuent à renforcer l'estime de soi et la motivation des participants, et on a constaté qu'ils jouaient un rôle de premier plan dans les taux de placement des clients âgés, qui atteignent 75 %. Il semble que les services d'aide à la recherche d'emploi offerts par de tels ateliers,

conjugués à une composante de placement qui dispense des services individualisés aux participants âgés, ont contribué à renforcer la confiance des travailleurs âgés et leur ont donné les moyens de devenir plus indépendants dans leur recherche d'emploi.

L'expérience américaine montre qu'il semble y avoir une relation entre l'ampleur des services de soutien et d'orientation en matière de recherche d'emploi que reçoivent les travailleurs âgés sur une base régulière d'une part et leur placement d'autre part. Selon la littérature, les programmes qui intègrent des services de « prospecteurs d'emplois » (qui s'occupent d'établir des contacts personnels avec les employeurs locaux) connaissent les taux de placement les plus élevés.

Inversement, les programmes américains dont on a jugé qu'ils ne représentaient pas un moyen efficace d'aider les travailleurs âgés à trouver du travail n'offraient qu'un soutien et une aide limités, particulièrement des points de vue du counselling, de l'évaluation et de la prospection du marché du travail.

***Selon d'autres indications, une formation en cours d'emploi taillée sur mesure en fonction des points forts, des points faibles, des intérêts et des besoins des travailleurs âgés se traduit généralement par des placements permanents.***

Selon d'autres indications, une formation en cours d'emploi taillée sur mesure en fonction des points forts, des points faibles, des intérêts et des besoins des travailleurs âgés se traduit généralement par des placements permanents. La littérature montre qu'un grand nombre de programmes de formation qui ont adapté la formation et les moyens de la dispenser afin de mieux refléter les besoins et les intérêts des personnes âgées avaient réussi à améliorer à la fois leur participation et le nombre de placements. De surcroît, aux États-Unis, une formation plus personnalisée et assortie d'activités régulières de counselling et d'évaluation était généralement un moyen efficace d'encourager le réemploi des participants âgés.

À titre de comparaison, il semble que les approches ciblées n'aient pas été aussi efficaces dans d'autres pays. Ces stratégies, outre qu'elles n'attirent qu'un faible nombre de travailleurs âgés admissibles par rapport à des programmes semblables en Amérique du Nord, ne semblent pas avoir apporté de contribution significative à la réintégration des travailleurs âgés dans la population active. Par exemple, en Australie, les programmes existants ont été modifiés pour mieux répondre aux besoins des travailleurs âgés, mais cela n'a guère eu de répercussions sur leur réemploi. En Suède, parmi les participants aux programmes actifs protégés du marché du travail en 1990 et en 1991, seulement 5 % des clients de plus de 55 ans ont pu être placés en emploi ou en formation. On ne sait pas exactement quelles approches ont été retenues, de sorte qu'il est difficile de déterminer les causes possibles de cet échec.

## II Programmes de soutien du revenu

Les programmes de soutien du revenu représentent des approches plus passives lorsqu'il s'agit d'aider les travailleurs âgés à s'adapter à des changements économiques et structurels. Ils sont conçus pour fournir aux travailleurs âgés une aide financière de transition entre la perte d'emploi et le réemploi, ou pour faire en sorte qu'ils touchent un revenu suffisant jusqu'à ce qu'ils deviennent admissibles à des prestations de retraite.

### **Leçon 8 Les mécanismes de soutien du revenu destinés aux travailleurs âgés semblent un moyen efficace d'assurer la sécurité financière de ceux qui ont perdu leur emploi, mais ils constituent un désincitatif au réemploi.**

On a constaté que les mesures de soutien du revenu étaient assez efficaces pour assurer un niveau de vie adéquat aux travailleurs âgés en chômage. Selon les résultats de certaines évaluations de programmes de maintien du revenu, les participants âgés ont eu un revenu plus élevé que les chômeurs qui n'y participaient pas, et les programmes ont atténué les difficultés financières découlant de la perte d'un emploi.

Ce n'est pas surprenant que les programmes de soutien du revenu destinés aux travailleurs âgés semblent également représenter un désincitatif au réemploi. Au Canada, on a constaté que les non-participants réussissaient deux fois mieux que les participants à décrocher un nouvel emploi après un licenciement. À un niveau international, la France et les Pays-Bas offrent de généreux programmes de soutien du revenu aux travailleurs âgés qui ont perdu leur emploi ou qui risquent de tomber en chômage. Ces programmes semblent avoir découragé les travailleurs âgés de participer à des services de formation, de recyclage et/ou d'adaptation, ce qui réduit leurs possibilités de trouver un nouvel emploi. En fait, le régime français de soutien du revenu se caractérise par des niveaux de prestations extrêmement généreux offerts pendant de longues périodes, au cours desquelles les sans-emploi peuvent passer d'un régime de rémunération à un autre sans encourir de pénalités une fois qu'ils ont atteint l'âge de 56 ans. Par conséquent, ces stratégies semblent avoir servi à perpétuer l'inactivité sur le marché du travail des travailleurs âgés.

Cette conclusion n'est cependant pas unanime. Une étude menée au Canada sur les effets de l'assurance-emploi a montré que les prestations d'a.-e. constituent un revenu qui permet aux travailleurs de faire une recherche d'emploi plus approfondie, de sorte qu'ils décrochent un nouvel emploi mieux rémunéré (Crémieux et coll., 1996). L'étude a permis de constater que les personnes moins instruites et plus jeunes sont plus susceptibles de subir une baisse salariale dans leur nouvel emploi. De

surcroît, les travailleurs âgés, les hommes, les travailleurs qui ont occupé leur dernier emploi plus longtemps et ceux qui ont un niveau d'endettement ou des paiements d'hypothèque plus élevés font plus d'efforts pour trouver un nouvel emploi. Dans une étude connexe, les mêmes auteurs ont constaté que les chômeurs qui touchent des prestations d'a.-e. ont tendance à trouver de nouveaux emplois dont les salaires sont de 7 à 9 % plus élevés que les chômeurs qui ne touchent pas de prestations d'a.-e<sup>11</sup>.

***La plupart des programmes axés sur le soutien du revenu au Canada ont été jugés inefficaces du point de vue du réemploi des travailleurs âgés.***

Cependant, la plupart des programmes axés sur le soutien du revenu au Canada ont été jugés inefficaces du point de vue du réemploi des travailleurs âgés. L'exemple le plus frappant ces dernières années en a été le Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), qui était conçu comme un filet de sécurité à l'intention des travailleurs âgés ayant épuisé leurs prestations d'assurance-emploi; il se voulait un complément à d'autres programmes conçus pour encourager le réemploi. Une évaluation du PATA menée en 1996 a mesuré les expériences de travail et de vie de plus de 1 000 participants après le licenciement par rapport aux expériences d'un groupe témoin de plus de 600 travailleurs âgés licenciés présentant les mêmes caractéristiques mais qui n'avaient pas participé au programme (DRHC, 1996a). Cette évaluation a conclu que le PATA faisait surtout office de stratégie passive de soutien en offrant une aide financière fort nécessaire aux travailleurs âgés en chômage qui avaient épuisé leurs indemnités de cessation d'emploi et leurs prestations d'a.-e. En outre, et c'est peut-être facile à comprendre, compte tenu de leur âge moyen et de leurs antécédents d'emploi dans des industries peu spécialisées, les participants ne s'intéressaient guère à la formation. En effet, à peine 10 % des travailleurs, autant dans le groupe des participants que dans le groupe témoin, avaient suivi une formation formelle de plus de 40 heures après le licenciement.

L'évaluation a conclu que le PATA a servi de désincitation à la participation au marché du travail. En fait, les résultats des participants sur le marché du travail ont été décevants. Seulement 19 % ont trouvé du travail après le licenciement, par rapport à 39 % dans le groupe témoin des travailleurs âgés, et de 4 à 7 % des participants seulement avaient un emploi au moment où l'évaluation a été réalisée, par rapport à 20 % dans le groupe témoin. Les clients du PATA étaient également moins susceptibles que les membres du groupe témoin d'avoir trouvé un emploi permanent à temps plein offrant un salaire et des avantages sociaux relativement plus importants. Les deux groupes ont connu de lourdes pertes de revenu après le licenciement, mais elles ont été plus prononcées chez les clients du PATA, dont le revenu moyen a diminué chaque année après le

---

<sup>11</sup> Lorsque que l'on compare l'assurance-emploi avec d'autres programmes de soutien du revenu auxquels les travailleurs âgés en chômage ont accès, il faut tenir compte du fait que les prestations d'a.-e. sont seulement disponibles pour une période de temps limitée.



licenciement. La plupart des participants et des membres du groupe de comparaison ont demandé des prestations de retraite du RPC ou du RRQ à 60 ans.

De la même façon, aux Pays-Bas, on a constaté que le régime de retraite anticipée encourage près de 20 % des travailleurs de 55 ans et plus à se retirer plus tôt que prévu de la population active. En outre, est-il surprenant de le constater, moins de 7 % des travailleurs admissibles de 45 ans et plus ont participé à des programmes conçus pour réintégrer les clients au marché du travail.

Inversement, au Japon, dont le système décourage nettement la retraite anticipée, la participation des travailleurs âgés aux programmes publics et privés d'adaptation a été relativement élevée. Leur régime d'emploi à vie encourage les entreprises à muter les employés latéralement plutôt qu'à les congédier. De plus, afin d'éviter les licenciements au cours des périodes de ralentissement du travail, les employeurs encouragent les travailleurs à faire moins d'heures supplémentaires, de façon à s'adapter à la baisse de la production. Les mesures de recrutement et de congédiement adoptées par les entreprises japonaises ont aidé les travailleurs à obtenir des emplois de longue durée et ont permis aux travailleurs âgés de demeurer au sein de la population active jusqu'au moment de la retraite.

De la même façon, comme la stratégie de retraite anticipée de la Suède offre une indemnisation plus modeste, les travailleurs âgés ont pris les mesures nécessaires pour retourner au travail ou demeurer dans la population active. En fait, la Suède compte beaucoup sur les mesures actives pour atteindre le plein emploi, tout en accordant moins d'importance aux stratégies passives de soutien du revenu pour assurer une aide temporaire aux chômeurs. En 1989-1990, les deux tiers des dépenses gouvernementales consacrées à des stratégies d'adaptation du marché du travail ont été consacrées à des programmes actifs d'aide à l'emploi.

### **Leçon 9 Les mesures de soutien du revenu conçues pour faciliter la retraite anticipée des travailleurs âgés ou leur retrait anticipé de la population active ne sont pas nécessairement utiles lorsqu'il s'agit d'améliorer le processus global d'adaptation du marché du travail.**

L'un des grands problèmes qu'ont connu de nombreux pays industrialisés relativement au marché du travail dans les années 1990 est attribuable à l'augmentation de la proportion des travailleurs âgés par rapport au nombre de débouchés d'emploi. Les politiques qui indemnisent les

*Un rapport publié par l'OIT en 1995 a constaté que la retraite anticipée des travailleurs âgés ne profite pas nécessairement aux travailleurs plus jeunes. En effet, l'expérience et le savoir-faire nécessaires pour occuper les postes laissés vacants par les travailleurs âgés font souvent défaut aux nouveaux venus sur le marché du travail. Plus souvent, les emplois disparaissent tout simplement.*

chômeurs et qui désincitent les travailleurs âgés à se recycler et à chercher un nouvel emploi, peu importe les autres inconvénients qu'elles présentent, pourraient constituer une solution viable pour faire de la place à des travailleurs plus jeunes et plus spécialisés.

Diverses études ont également montré que les programmes qui incitent les travailleurs âgés à prendre une retraite anticipée ont également pour effet d'ouvrir des postes pour les travailleurs plus jeunes. Par ailleurs, un rapport publié par l'OIT en 1995 a constaté que la retraite anticipée des travailleurs âgés ne profite pas nécessairement aux travailleurs plus jeunes. Référant aux régimes de retraite anticipée dans les pays comme la Belgique, la France, l'Espagne et le Royaume-Uni, le rapport conclut que les répercussions totales de ces mesures sur le problème de l'emploi des jeunes sont négligeables. En effet, l'expérience et le savoir-faire nécessaires pour occuper les postes laissés vacants par les travailleurs âgés font souvent défaut aux nouveaux venus sur le marché du travail. Plus souvent, les emplois disparaissent tout simplement (OIT, 1995).

Peu importe l'impact réel sur le marché du travail, il convient de mentionner que les employeurs ont eux aussi profité de telles initiatives. On a, par exemple, constaté qu'aux Pays-Bas, le régime de retraite anticipée était un moyen pour les employeurs de réduire leur masse salariale. En effet, les postes autrefois occupés par les travailleurs qui avaient pris une retraite anticipée pouvaient être comblés par des employés plus jeunes, moins nombreux et/ou rémunérés à des niveaux inférieurs.

### **III Stratégies visant à faciliter la transition entre le travail et la retraite**

Les initiatives conçues pour faciliter la transition des travailleurs entre le marché du travail et la retraite comprennent des mesures comme le travail partagé, le travail à temps partiel et la retraite progressive, qui permettent aux travailleurs âgés de demeurer sur le marché du travail et de continuer à toucher un revenu d'emploi. Elles visent à atténuer le choc financier et émotif qui est souvent associé à la retraite totale.

#### **Leçon 10 Les programmes autres que les programmes de soutien du revenu qui sont conçus pour faciliter la transition entre le travail et la retraite peuvent profiter aux travailleurs âgés et contribuer à l'ajustement global du marché du travail.**

Les initiatives visant à faciliter la transition à la retraite des personnes âgées se sont révélées efficaces lorsqu'il s'agissait de placer les travailleurs de 45 ans et plus ou de les aider à conserver un emploi



menacé. Selon la littérature, pour de nombreux travailleurs âgés, la nécessité de demeurer des membres productifs de la société est un aspect important de l'âge mûr. De surcroît, le stigmate rattaché au fait de toucher une aide financière du gouvernement incite de nombreux travailleurs âgés à opter plutôt pour un emploi moins bien rémunéré. En outre, compte tenu particulièrement des obstacles à l'emploi auxquels font face les travailleurs âgés et comme de nombreux employeurs ont signalé qu'ils préféreraient engager des travailleurs âgés sous des régimes de travail de rechange, les approches transitionnelles peuvent représenter une solution pratique pour faciliter la transition entre le travail à temps plein et la retraite.

Il est cependant important de reconnaître que les régimes de travail de rechange et la retraite progressive semblent donner de meilleurs résultats auprès du segment le plus vieux de ce groupe d'âge (c.-à-d. les personnes de 55 ans et plus). Selon certaines indications, de nombreux travailleurs âgés, y compris ceux qui ont 55 ans et plus, ne veulent pas accepter les salaires inférieurs généralement offerts sous de tels régimes.

Des mesures comme l'emploi à temps partiel ou le travail temporaire et le partage d'emploi ont été efficaces à divers degrés dans chacun des pays examinés. Par exemple, au Canada, une initiative de travail temporaire a offert à des personnes âgées de 50 à 65 ans un revenu annuel garanti en retour d'une période de travail de six mois dans le cadre de projets communautaires et environnementaux. De telles initiatives ont permis d'améliorer le revenu global et la qualité de vie des participants, tout en leur permettant de demeurer des membres productifs de la collectivité (DRHC, 1996b).

Aux États-Unis, des régimes de travail de rechange ont permis d'obtenir des taux de placement assez élevés pour les personnes âgées; dès lors, celles-ci ont pu demeurer plus longtemps sur le marché du travail et moins dépendre des mesures gouvernementales de soutien du revenu.

Sur la scène internationale, en plus d'offrir des avantages financiers aux travailleurs âgés et de leur permettre de demeurer au sein de la population active, cette approche a aidé les entreprises à restructurer leur main-d'œuvre de façon à rester concurrentielles, tout en tirant profit de l'expérience et de la fiabilité des travailleurs âgés. Peut-être que le meilleur exemple de ceci serait en Suède où un régime de retraite partielle assure un revenu plus élevé aux travailleurs, tout en leur permettant de demeurer actifs dans le marché du travail, mais à un rythme réduit. De plus, les participants ont signalé qu'ils appréciaient d'avoir plus de loisirs et beaucoup se sentaient plus reposés et en meilleure santé que lorsqu'ils travaillaient à temps plein. En outre, cette initiative de la retraite partielle en Suède semble permettre aux entreprises de réorganiser leurs ressources

***Les approches transitionnelles peuvent représenter une solution pratique pour faciliter la transition entre le travail à temps plein et la retraite.***

***Il faut cesser de considérer la notion de « préparation à la retraite » comme une adaptation de dernière minute, mais l'envisager comme un élément permanent de la vie adulte.***

humaines afin d'accroître leur productivité, tout en continuant de profiter de l'expérience et du savoir-faire des travailleurs âgés. Les employeurs ont également signalé que les travailleurs qui avaient choisi la retraite partielle produisaient davantage que les travailleurs à temps plein dans le même groupe d'âge.

Ce qu'il est important de souligner dans tout cela, c'est qu'il faut cesser de considérer la notion de « préparation à la retraite » comme une adaptation de dernière minute, mais l'envisager comme un élément permanent de la vie adulte — autant pour le travailleur, du point de vue des avantages qu'il en retirera à l'avenir, que du point de vue des décideurs, des universités, des écoles, des centres de travail industriel, des médias et de la société en général. Cela nous rappellerait en même temps que les politiques sur le vieillissement doivent être une préoccupation importante de la société dans son ensemble (NU, 1998).

## 4. Conclusion

Un examen des approches actives d'adaptation du marché du travail dans divers pays a révélé que les taux de participation à la vie active chez les travailleurs âgés dans les pays examinés ne semblent pas uniformes. Au Japon et en Suède, par exemple, jusqu'à 90 % des personnes de 55 à 65 ans sont des membres de la population active, comparativement à près de 50 % au Canada et à seulement 40 % en France et dans les Pays-Bas.

Ces différences dans les taux de participation des personnes âgées ont été attribuées notamment aux différentes politiques du marché du travail adoptées par les pays en question. Les pays dont les taux de participation sont les plus élevés accordent généralement plus d'importance aux mesures actives d'aide à l'emploi qu'au soutien financier de longue durée, surtout en ce qui concerne les personnes âgées.

Pour dispenser de l'aide à l'adaptation aux travailleurs âgés, le Canada a adopté une approche mixte qui comporte à la fois des mesures actives et des mesures passives. Cette stratégie a donné lieu à un taux de participation de travailleurs âgés qui correspond à peu près à la moyenne dans les pays examinés.

Dans l'ensemble, les programmes d'adaptation des travailleurs âgés semblent avoir connu un certain succès, mais ce succès dépend des objectifs économiques et politiques qui ont été adoptés. Par exemple, les mesures de soutien du revenu ont été jugées comme de bons moyens d'assurer la sécurité financière des travailleurs âgés ou d'améliorer le processus d'adaptation du marché du travail en encourageant ces personnes à quitter plus rapidement la vie active. On a toutefois constaté qu'elles désincitent les bénéficiaires à retourner au travail et qu'elles ne conviendraient donc pas lorsque l'objectif recherché est le plein emploi chez les travailleurs âgés.

La littérature montre clairement que les personnes âgées se trouvent devant un certain nombre d'obstacles à l'emploi qui ne se posent pas pour les travailleurs plus jeunes, de sorte que les travailleurs âgés sont souvent découragés à l'idée qu'ils ne trouveront pas de nouvel emploi. Selon diverses indications, les initiatives à l'intention des chercheurs d'emploi âgés qui renforcent l'estime de soi et la confiance par le biais de services intensifs de soutien et d'orientation offerts par les pairs dans la localité aident les participants à surmonter leur sentiment d'insécurité et leur pessimisme et les encouragent à chercher de l'emploi avec plus de confiance et de persévérance. De plus, il a été démontré que des composantes de placement représentent un aspect essentiel des programmes de

réemploi efficaces. Les programmes axés sur les intérêts des participants d'âge mûr ou qui prévoient des stratégies de motivation ont été associés à des taux de placement plus élevés pour ces clients.

Il semble aussi que la réussite d'un programme dépende de sa capacité de reconnaître les besoins et les situations des travailleurs âgés et d'y répondre. Même si certaines personnes âgées désirent continuer de travailler à temps plein, d'autres préfèrent la retraite anticipée, et d'autres encore, des approches qui permettent de quitter progressivement la vie active. Lorsque nous comparons les travailleurs âgés de 45 à 54 ans et ceux de 55 à 64 ans, il se peut que ces préférences soient classées différemment. Afin de tenir compte de la grande diversité des besoins des travailleurs âgés, les futures recherches et évaluations auraient tout avantage à rassembler des données sur ces deux groupes pour mieux comprendre leurs similarités et leurs différences. De plus, avec une définition commune de ce qu'on entend par travailleurs âgés, les futures évaluations seraient en mesure de comparer les données entre les programmes et politiques.

Cet examen avait pour objet de tirer des enseignements d'un vaste éventail de programmes d'adaptation de la main-d'œuvre dans la mesure où ils s'appliquent aux travailleurs âgés, compte tenu du rôle de plus en plus important que ceux-ci seront appelés à jouer dans l'économie de l'avenir. Nous espérons que les leçons présentées ici inspireront et stimuleront tout débat futur sur les politiques et les programmes conçus pour ce segment en pleine expansion de la population active. Ce qu'il convient de répéter, est l'importance de ce sujet pour tous les Canadiens et Canadiennes, peu importe leur âge. Bien que le changement semble être devenu une constante des temps modernes, une chose certaine est que la population active canadienne vieillie et va continuer de vieillir au cours des deux prochaines décennies; et la technologie n'y peut rien. En l'honneur de l'*Année internationale des personnes âgées*, il est temps pour les gouvernements et employeurs du Canada d'accepter cette réalité, de façon à améliorer la qualité de vie, non seulement pour les travailleurs âgés d'aujourd'hui, mais aussi pour ceux de demain.

## 5. Bibliographie

Aitkens, Andrew. 1995. « Modern Miracles », dans Caledon Institute of Social Policy, *Critical Commentaries on the Social Security Review*, Ottawa, Renouf, p. 5-10.

Akyeampong, Ernest B. 1992. « Les travailleurs découragés — Que sont-ils devenus? » *L'Observateur économique canadien*, Ottawa, Statistique Canada, n° 11-010 au catalogue, octobre, p. 3.1-3.12.

Betcherman, Gordon, Norm Leckie et Kathryn McMullen. 1997. *Developing Skills in the Canadian Workplace*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Bound, J. et coll. 1997. « *Measuring the Effects of Health on Retirement Behaviour* », communication présentée lors d'une conférence internationale sur les enquêtes relatives à la santé et à la retraite, Amsterdam, août.

Burkhauser, R.V. et coll. 1997. « *Health, Work, and Economic Well-Being of Older Workers* », communication présentée lors d'une conférence internationale sur les enquêtes relatives à la santé et à la retraite, Amsterdam, août.

Canada, Commission canadienne des droits de la personne. 1997. *Rapport annuel 1997 — Points saillants*, site Web : [http://www.chrc.ca/ar-ra/ar1997/s\\_ate\\_f.html](http://www.chrc.ca/ar-ra/ar1997/s_ate_f.html).

Canada, Gouvernement du Canada. 1998. « Mesures de restructuration et d'adaptation pour l'industrie du poisson de fond de l'Atlantique », *Communiqué*, Ottawa, juin 1998.

Casey, Bernard, et Gert Bruches. 1983. *Work or Retirement? Labour market and social policy for older workers in France, Great Britain, the Netherlands, Sweden and the USA*, Aldershot, Gower.

Centre canadien du marché du travail et de la productivité. 1990. *Rapport des groupes de travail du CCMTP sur la Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre*, Ottawa.

Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration. 1985. *Les travailleurs âgés : crise imminente sur le marché du travail*, rapport présenté au ministre de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, Ottawa, août 1985.

Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration. 1986. *Grandes lignes d'un programme national pour les travailleurs âgés*, document présenté au ministre de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, Ottawa, novembre 1986.

Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration. 1988. *Le phénomène du chômage chez les travailleurs âgés : un problème persistant*, note d'appoint présentée au ministre de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, Ottawa, juin 1988.

Crémieux, P.-Y., P. Fortin, P. Storer et M. Van Audenrode. 1996. *Les effets de l'assurance-chômage sur les salaires, l'intensité de la recherche d'emploi et la probabilité d'un réemploi*, rapport d'évaluation rédigé pour le compte de Développement des ressources humaines Canada.

Développement des ressources humaines Canada. 1990a. *Rapport sommaire : Évaluation du programme Développement des collectivités*, Hull, Services de placement et création d'emplois.

Développement des ressources humaines Canada. 1990b. *Évaluation du programme Extension : Rapport d'ensemble*, Hull, document présenté à la Direction générale de l'évaluation des programmes par Gallup Canada Inc.

Développement des ressources humaines Canada. 1991. *Évaluation du programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre*, Hull, Direction générale de l'évaluation des programmes.

Développement des ressources humaines Canada. 1993. *Rapport final de l'évaluation des services d'aide à l'adaptation de l'industrie*, Hull.

Développement des ressources humaines Canada. 1995. *Programme d'amélioration de l'employabilité : Évaluation de programme*, Hull, Évaluation et développement des données, Politique stratégique.

Développement des ressources humaines Canada. 1996. « La retraite progressive : une idée qui fait son chemin », *Bulletin de la Recherche appliquée*, vol. 2, n° 2, site Web : [www.hrdc-drhc.gc.ca/hrdc...bulletin](http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrdc...bulletin).

Développement des ressources humaines Canada. 1996a. *Le programme d'adaptation des travailleurs âgés : Rapport d'évaluation*, Hull, Évaluation et développement des données, Politique stratégique.

Développement des ressources humaines Canada. 1996b. *Évaluation provisoire de l'impact et des rapports coût-bénéfice et coût-efficacité*, à l'intention du Comité d'évaluation de la Compagnie des travailleurs du

Nouveau-Brunswick, Évaluation et développement des données, Politique stratégique. Site Web : [http://HRDC-DHRC.GC.CA/hrdc/cor...ol/progeval/micro.nbjc\\_fr.html](http://HRDC-DHRC.GC.CA/hrdc/cor...ol/progeval/micro.nbjc_fr.html).

Développement des ressources humaines Canada. 1997. *Examen de programmes pour les travailleurs âgés : rapport technique*, rédigé pour le compte des services d'évaluation, Évaluation et développement des données, Ottawa.

Développement des ressources humaines Canada. 1998. *L'efficacité des programmes du marché du travail et programmes sociaux destinés aux travailleurs âgés en chômage : Étude bilan*, rédigée pour le compte des services d'évaluation, Évaluation et développement des données, Ottawa.

Dunn, Gladys H. 1985. *Older Workers Study*, Ottawa, Groupes spéciaux et Direction de l'action positive, Emploi et Immigration Canada.

Finances Canada. 1986. *Documents budgétaires*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, le 26 février 1986.

Gibson, G., et A. Mills. 1989. *Clubs de placement à l'intention des travailleurs âgés : rapport de situation intérimaire, Phase I*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada.

Glenday, Graham, et G.P. Jenkins. 1981. *Labour Adjustment: An Overview of Problems and Policies*, Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, étude technique n° 11, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada.

Gruber, J., et D. Wise. 1997. *Social Security Programs and Retirement Around the World*, National Bureau of Economic Research, document de travail n° 6134.

GTA Consultants, Inc., et Andy Rowe Consultants. 1997. *Evaluation of the Atlantic Groundfish Strategy: Final Report of the TAGS/HRDC Formative Evaluation*, Hull, Développement des ressources humaines Canada.

GTA Consultants, Inc., et Andy Rowe Consultants. 1998. *Évaluation de la Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique : Rapport final (LSPA/DRHC)*, Hull, Évaluation et développement des données, Politique stratégique, DRHC.

LeBlanc, L. Suzanne, et Julie Ann McMullin. 1997. « Falling through the Cracks: Addressing the Needs of Individuals between Employment and Retirement », *Analyse de politiques*, vol. 23, n° 3, 289-304.



Leckie, Norm. 1993. *An International Review of Labour Adjustment Policies and Programs*, Kingston, Queen's University Papers in Industrial Relations.

Manton, K., L. Corder et E. Stallard. 1997. « Chronic Disability Trends in the Elderly United States Population: 1982-1997 », dans *Procedures of the National Academy of Science*, États-Unis.

Marshall, Victor W. 1995. « The Older Worker in Canadian Society: Is There A Future? », dans *Rethinking Retirement*, ouvrage collectif publié sous la direction d'Ellen M. Gee et de Gloria Guttman, Vancouver, Gerontology Research Centre, Simon Fraser University, p. 51-68.

Morrison, Kelly. 1996. *Canada's Older Workers: A Discussion of Labour Market Issues*, Hull, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada.

Nations Unies. 1999. *Plan international d'action sur le vieillissement*, accessible en direct au site <http://www.un.org/esa/socdev/iyop/index.html>

OCDE et Statistique Canada. 1995. *Littératie, économie et société : résultats de la première Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes*, Paris et Ottawa.

Ontario, ministère du Travail. 1993. *Les travailleurs déplacés en Ontario : qu'advient-il d'eux?*, Toronto, Imprimeur de la Reine.

Organisation de coopération et de développement économiques. 1994. *La transition de l'emploi à la retraite*, Paris, OCDE, Études de politique sociale n° 16.

Organisation de coopération et de développement économiques. 1995. *Les travailleurs âgés et le marché du travail*, Paris, OCDE, Études de politique sociale n° 17.

Organisation de coopération et de développement économiques. 1998. *Workforce Ageing: Consequences and Policy Responses*, document de travail AWP 4.1

Organisation internationale du travail. 1995. *Le travail dans le monde*, Genève, OIT.

Organisation internationale du travail. 1998. *Le travail dans le monde*, Genève, OIT.



Prince, Michael J., et James J. Rice. 1989. « The Canadian Jobs Strategy: Supply-Side Social Policy », dans *How Ottawa Spends 1989-90*, ouvrage collectif publié sous la direction de Katherine Graham, Ottawa, Carleton University Press, p. 247-87.

Tindale, Joseph. 1991. *Travailleuses et travailleurs âgés dans une main-d'œuvre vieillissante*, rapport rédigé à la demande du Conseil consultatif national sur le troisième âge, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada.

Trebilcock, Michael J. 1986. *L'économie politique de l'adaptation économique*, Toronto, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada.

Trueman, Mary. 1989. *Training of Older Workers in Canada*, Genève, document de travail n° 22, Service des politiques de formation, OIT.

Warr, P. 1994. *Age and Job Performance*, dans *Work and Ageing: A European Perspective*, ouvrage collectif publié sous la direction de J. Snel et R. Cremer, Londres, Taylor and Francis.

