

Bulletin de la recherche appliquée - Volume 1, numéro 2 (été 1995)

Table des matières

[Les perspectives sociales: des problèmes à régler](#)

[Les mères seules qui ont de jeunes enfants sont défavorisées sur le marché du travail](#)

[Le changement dans le milieu de travail. . . que se passe-t-il?](#)

[Les suppléments de revenu sont-ils efficaces?](#)

[L'accroissement du chômage structurel - quelques faits stylisés](#)

[La reprise sans emploi : une réalité?](#)

[La formation et la technologie : un manque de connaissances, de la méfiance et de la résistance](#)

[Les travailleurs déplacés ne perdent pas toujours au change](#)

[Le changement structurel : les connaissances prennent le dessus](#)

[S'adapter à la technologie : l'âge ne veut rien dire](#)

[Liste des études présentées dans ce bulletin](#)

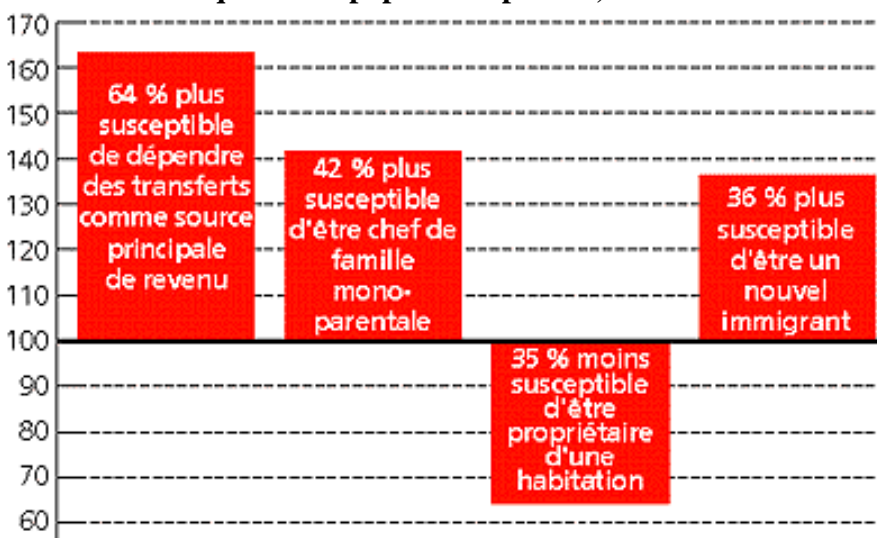
Les perspectives sociales: des problèmes à régler

Une sous-classe risque d'apparaître parmi les Canadiens défavorisés. Voilà une des conclusions inquiétantes d'une analyse des perspectives sociales faite par la Direction générale de la recherche appliquée (DRA).

Sur le plan social, les Canadiens font face à cinq problèmes fondamentaux :

- **Le sous-investissement en ressources humaines**— Bien des travailleurs canadiens ont du mal à relever les défis économiques qui se présentent aujourd'hui. Trop souvent, les systèmes d'éducation et de formation n'arrivent pas à répondre aux exigences accrues de la nouvelle économie de l'information.

Les caractéristiques de la population pauvre, 1973 - 1992*



*Données de 1992. Changement par rapport à 1973.

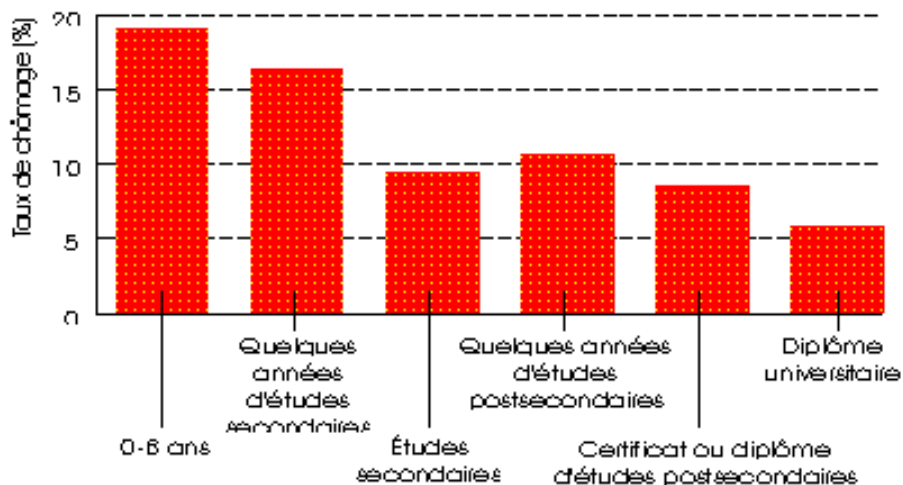
Source : Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs

- **Un gaspillage de productivité, parce que le pays compte 1,4 million de chômeurs** — La mondialisation et le changement technologique modifient les structures industrielles, mais beaucoup de personnes ne peuvent pas s'y adapter et tombent dans le chômage. Celles-ci doivent surmonter d'importants obstacles : un faible niveau de scolarité, un manque d'accès à la formation, un manque d'emplois dans certaines régions et un

manque d'investissements publics dans des programmes actifs visant à réduire le chômage.

- **Une insécurité financière accrue chez la classe moyenne** — Les membres de la classe moyenne vivent du stress et de l'insécurité. Le revenu réel des personnes qui travaillent à plein temps à l'année longue a stagné depuis le milieu des années soixante-dix.

Taux de chômage chez les personnes de 25 à 44 ans, selon le niveau de scolarité (1994)

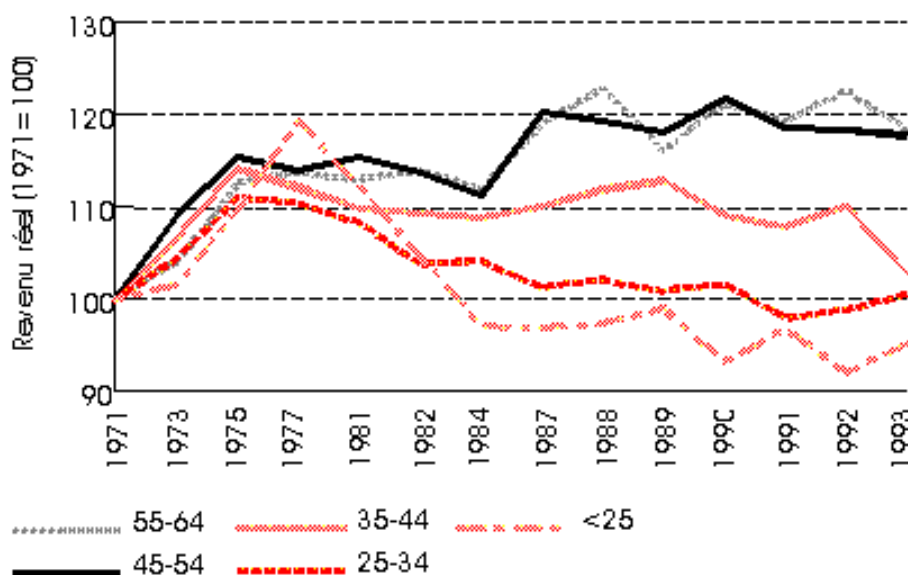


Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active

Et les travailleurs de 45 ans et plus connaissent des périodes de chômage de plus en plus longues. En effet, le nombre moyen de semaines de chômage est passé de 17 en 1976 à 32 en 1993. Ceux qui réussissent à trouver un emploi doivent souvent accepter une baisse de salaire. Dans un nombre croissant de familles, les deux parents travaillent afin de maintenir leur niveau de vie. Mais il y a un prix à payer : un accroissement du stress et un manque de temps, surtout chez les femmes ayant de jeunes enfants.

- **La perte possible d'une génération de jeunes** — Ce n'est pas facile d'être jeune.

Revenu réel des hommes qui travaillent à plein temps à l'année longue, selon l'âge(1971-1993)



Source: Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs

Aujourd'hui, les jeunes qui travaillent à plein temps à l'année longue ont un revenu réel bien inférieur à celui de leurs homologues du milieu des années soixante-dix (22,6 % de moins pour les jeunes hommes et 3,4 % de moins pour les jeunes femmes), et ce, malgré un niveau de scolarité bien plus élevé que celui des générations précédentes. Si on ajoute à cela le fait qu'il est de plus en plus difficile de trouver un emploi stable, on se trouve devant un accroissement du taux de pauvreté parmi tous les types de jeunes familles. Par

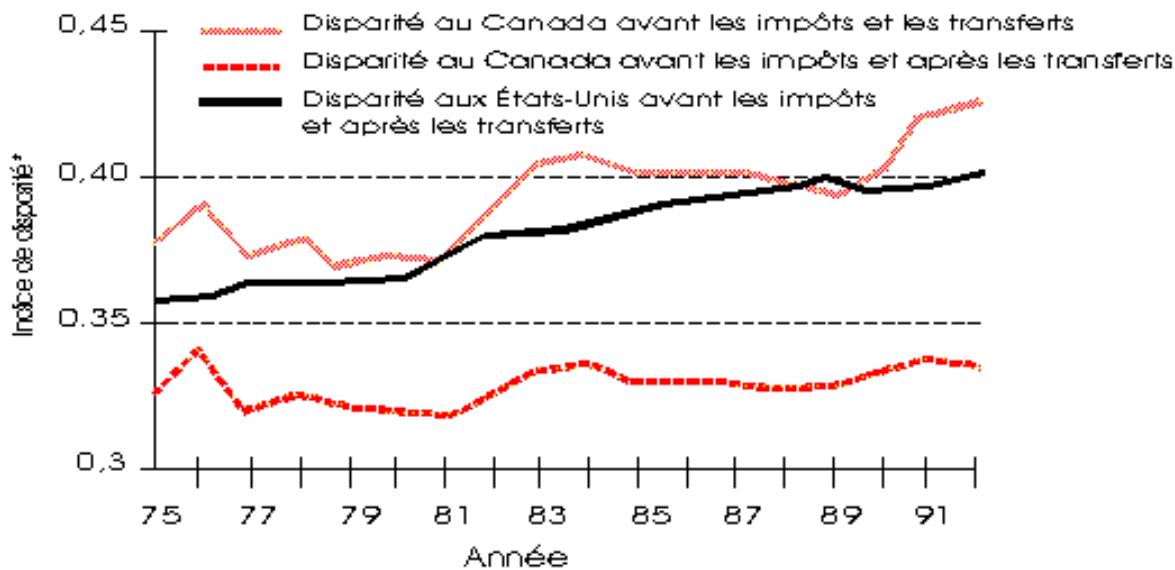
contre, ce taux diminue chez les familles dont les parents sont d'âge moyen.

- **Une sous-classe risque d'apparaître parmi les Canadiens défavorisés** — La pauvreté peut devenir un état persistant, plutôt que transitoire, pour de plus en plus de personnes. Vingt pour cent des familles (les plus pauvres) tirent une proportion croissante de leur revenu des paiements de transfert gouvernementaux, et de plus en plus d'entre elles vivent des prestations d'aide sociale. Un pourcentage grandissant de pauvres font partie de groupes vulnérables, tels que les chefs de familles monoparentales et les nouveaux immigrants. En outre, contrairement aux mères de familles biparentales, la proportion de mères seules qui sont salariées diminue.

Dans son analyse, la DRA a dégagé les tendances des vingt dernières années et a évalué leurs conséquences possibles. L'analyse a mis l'accent sur l'inégalité et la polarisation des revenus au Canada, et sur les tendances en matière de revenu et de pauvreté. On a également tenu compte des résultats d'études académiques, de sondages et de l'Enquête sociale générale, ainsi que des données provenant des États-Unis et de l'OCDE sur les tendances du marché du travail, la répartition du revenu, et les dépenses gouvernementales sous forme de transferts de revenu.

Malgré la disparité croissante dans la répartition du revenu du travail au Canada, l'inégalité entre les familles canadiennes ne s'est pas accentuée au cours des derniers quinze ou vingt ans. Aux États-Unis, c'est tout à fait le contraire; la disparité au chapitre du revenu familial est montée en flèche depuis 1980. Chez nous, les transferts gouvernementaux ont eu un effet d'égalisation. Le pourcentage du produit national brut affecté à ces transferts s'est accru au cours des vingt dernières années. Toutefois, cette tendance risque de changer dans un contexte financier où la réduction des paiements de transfert s'impose.

Disparité des revenus au Canada et aux États-Unis



* L'indice de disparité se mesure au moyen du coefficient de Gini, dont la valeur peut varier de 0 à 1. Plus l'indice est élevé, plus il y a de disparité. En comparant la disparité avant les impôts et les transferts avec la disparité avant les impôts mais après les transferts, on peut isoler l'impact des transferts sur la disparité.

Sources: Statistique Canada, Enquête sur les finances des consommateurs; U.S. Department of Commerce. Série P60-184, 1993.

Les mères seules qui ont de jeunes enfants sont défavorisées sur le marché du travail

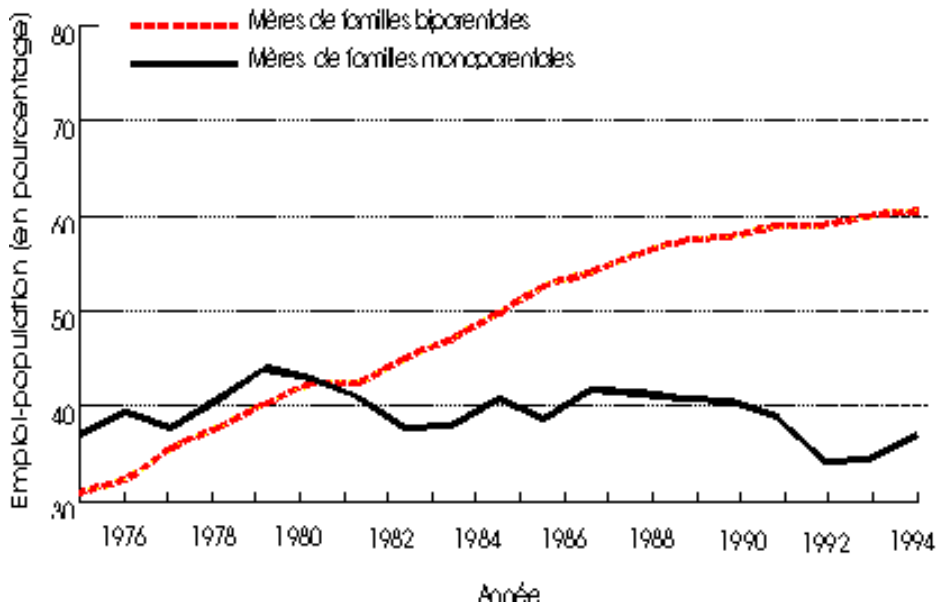
Les mères seules qui ont des enfants d'âge préscolaire sont défavorisées sur le marché du travail canadien. Au cours des vingt dernières années, le pourcentage de mères d'enfants de moins de six ans qui touchent un salaire est monté en flèche, mais seules les mères de familles biparentales ont réalisé des progrès.

Les femmes ayant des enfants d'âge préscolaire avaient du mal à trouver des services de garde d'enfants

abordables et à en assurer la continuation. Cela était une des principales raisons pour lesquelles peu d'entre elles avaient un emploi.

Chez les mères de familles biparentales ayant un enfant d'âge préscolaire, la proportion de salariées est passée de 30,9 % en 1976 à 60,5 % en 1994. Par contre, chez les mères seules, ce pourcentage est resté stable (37 %). Avant 1982, les mères seules qui avaient des enfants d'âge préscolaire étaient plus susceptibles d'avoir un emploi que celles qui vivaient en couple. Cependant, aujourd'hui le rapport emploi-population chez les mères seules est de 23,5 % inférieur à celui du groupe des mères de familles biparentales.

Ratio emploi-population: mères ayant au moins un enfant de moins de 6 ans



Lorsque le coût des services de garde d'enfants augmentait, les mères seules étaient beaucoup plus susceptibles de quitter le marché du travail que les mères de familles biparentales.

Comment expliquer ce phénomène? Une hypothèse : les parents seuls ont du mal à trouver des services de garde d'enfants. Cette hypothèse est appuyée par le fait que l'écart entre les taux d'emploi des mères de familles biparentales et des mères seules n'est pas aussi grand chez les mères ayant des enfants d'âge scolaire.

Pour vérifier cette hypothèse et d'autres questions connexes, la Direction générale de la recherche appliquée a demandé à Gordon Cleveland et Douglas Hyatt, professeurs à l'Université de Toronto, d'analyser des données de l'Enquête nationale canadienne sur la garde d'enfants. Cette enquête a été menée en septembre et octobre de 1988 auprès de 24,155 familles ayant au moins un enfant de moins de 13 ans. Selon MM. Cleveland et Hyatt, il s'agit du plus important échantillon et des données les plus riches sur le recours aux services de garde d'enfants, les problèmes qui y sont associés et les attitudes des familles canadiennes. Dans leur étude, les deux chercheurs se sont concentrés sur les mille familles environ dont les mères vivaient seules avec des enfants d'âge préscolaire.

Dans leur rapport intitulé *Child Care, Social Assistance and Work: Single Parents with Preschool Children*, les chercheurs mentionnent que les femmes ayant des enfants d'âge préscolaire avaient du mal à trouver des services de garde d'enfants abordables et à en assurer la continuation. Cela était une des principales raisons pour lesquelles peu d'entre elles avaient un emploi. Par rapport aux mères de familles biparentales, les mères seules avaient moins d'argent pour payer ces services et moins de possibilités quant aux arrangements informels, comme la garde par le conjoint ou les grands-parents. De plus, le nombre de places dans les garderies subventionnées était limité. Si le coût des services de garde augmentait, les mères seules étaient moins en mesure de payer la différence, de trouver une option moins chère ou de recevoir de l'aide d'un membre de la famille. Par conséquent, elles étaient plus susceptibles de quitter le marché du travail que les mères de familles biparentales.

D'autres facteurs, y compris le salaire escompté et les prestations d'aide sociale, comptaient pour beaucoup dans la décision d'intégrer la population active et d'y rester. Les prestations d'aide sociale ont une importance particulière pour les mères seules; celles-ci sont beaucoup plus susceptibles d'en recevoir que les mères de familles biparentales. Plus de 45 % des chefs de familles monoparentales du Québec et de la Nouvelle-Écosse ont reçu des

prestations d'aide sociale à un moment ou l'autre entre 1982 et 1986, selon Les nouveaux visages de la pauvreté, publié par le Conseil économique du Canada. Si on ne considérait que les mères seules ayant de jeunes enfants, ce pourcentage serait probablement plus élevé. Au cours de la même période, 7 % des familles biparentales ont reçu des prestations d'aide sociale.

Selon MM. Cleveland et Hyatt, une augmentation de 1 % du revenu de l'aide sociale (dont la moyenne nationale était de 7 070 \$ en 1987) entraînerait une réduction de 3 % dans la probabilité d'emploi (qui était de 38,7 % au moment de l'enquête nationale).

Les chercheurs ont aussi constaté que les mères seules qui n'avaient jamais été mariées étaient moins susceptibles d'avoir un emploi rémunéré que celles qui étaient divorcées, veuves ou séparées. Cette constatation est particulièrement importante, car la proportion de mères seules ayant des enfants d'âge préscolaire qui n'avaient jamais été mariées est passée de moins de 25 % en 1976 à plus de 50 % en 1993.

Le changement dans le milieu de travail. . . que se passe-t-il?

Le milieu de travail ultra performant, le travailleur «juste à temps», l'entreprise flexible — voilà autant de mots à la mode dans le domaine de la gestion. S'agit-il seulement de paroles, ou les entreprises canadiennes subissent-elles des changements fondamentaux? L'Enquête sur le lieu de travail et les employés répondra à cette question importante et à bien d'autres.

La Direction générale de la recherche appliquée a demandé à Statistique Canada de concevoir et de mener l'enquête. Celle-ci sera menée à l'automne de 1995 auprès d'environ 1 000 employeurs et 5 000 employés.

L'enquête examinera, entre autres, les questions suivantes :

- Comment les entreprises modifient-elles leur structure organisationnelle pour faire face à la concurrence? Quel est l'impact de ces changements sur les employés?
- Les entreprises qui introduisent le plus de technologie investissent-elles plus dans la formation des employés? Ou embauchent-elles tout simplement des travailleurs mieux formés?
- Les relations de travail ont-elles une incidence sur le rendement des entreprises?
- Les entreprises multinationales offrent-elles un milieu de travail différent de celui des entreprises nationales?
- Les politiques appliquées dans le milieu de travail varient-elles d'une industrie à l'autre?

L'enquête est innovatrice pour trois raisons :

- Elle permettra aux chercheurs de combler une lacune dans nos connaissances sur le marché du travail. Jusqu'à présent, la plupart des recherches sur des sujets qui ont trait au marché du travail, tels que le chômage, ont mis l'accent sur l'offre de main-d'oeuvre. Désormais, il sera possible d'évaluer l'impact du comportement des employeurs sur le fonctionnement du marché du travail.
- L'enquête établira un rapport entre les données sur les employeurs et celles sur les employés. Ainsi, pour la première fois au Canada, les chercheurs pourront étudier comment les caractéristiques, les décisions et le comportement des employeurs et des employés influencent les uns les autres.
- Une fois le projet pilote réalisé, on pourra envisager la possibilité de mener l'enquête longitudinalement, c'est-à-dire de suivre les mêmes employeurs et employés pendant quelques années pour voir l'évolution de leurs situations. Une telle enquête longitudinale serait un outil essentiel pour suivre l'évolution du travail et des milieux de travail au Canada.

Lors du projet pilote, les employeurs seront consultés en personne, à leur lieu de travail, et les employés seront consultés par téléphone. Les participants auront à répondre à des questions ayant trait à leurs fonctions. Ces questions concerneront, entre autres, l'organisation et les caractéristiques du travail, la formation et le perfectionnement en milieu de travail, la technologie, l'innovation, la recherche et le développement, la rémunération, la négociation collective et la stratégie de l'entreprise.

L'enquête et les outils dont on se servira constitueront une importante contribution canadienne à Flexibilité de

l'entreprise : conséquences pour les ressources humaines, un projet mené par l'OCDE dans le cadre de ses Travaux sur la technologie, la productivité et la création d'emplois. Les résultats de ces travaux seront inclus dans un rapport qui sera présenté aux ministres de l'OCDE en 1996. . . **C'est donc à suivre!**

Les suppléments de revenu sont-ils efficaces?

Encourager les prestataires d'assurance-chômage à reprendre le travail le plus tôt possible, voilà l'objet des suppléments de revenu. Mais ces derniers sont-ils efficaces?

La Direction générale de la recherche appliquée vient de lancer le Projet de supplément de revenu. Ce projet vérifiera l'efficacité des suppléments comme moyen de hâter le retour au travail de travailleurs choisis parmi les clients de neuf centres d'emploi du Canada. Le groupe étudié comprendra des prestataires d'assurance-chômage qui ont perdu un emploi stable et des réitérants qui bénéficient de l'assurance-chômage de façon saisonnière.

Les suppléments compensent jusqu'à 75 % de la perte de revenu des travailleurs qui doivent accepter une réduction de salaire pour réintégrer le marché du travail. Pour calculer la perte de revenu, le revenu maximal que le travailleur touchait avant d'avoir recours à l'assurance-chômage est fixé au niveau du revenu maximal assurable. Quant aux suppléments, ils ne peuvent pas dépasser la somme de 250 \$ par semaine.

Pour pouvoir participer au programme, il faut accepter un emploi à plein temps et reprendre le travail dans un délai donné (12 semaines pour les travailleurs saisonniers et 26 semaines pour les travailleurs déplacés). Les travailleurs peuvent recevoir des suppléments pendant 24 mois. Le recrutement de participants au projet a commencé en mars dernier et se poursuivra jusqu'au milieu de 1996.

L'objectif des suppléments de revenu est de subventionner l'emploi, plutôt que le chômage.

L'«assurance-revenu» — qui offre non seulement une assurance contre l'interruption du travail, mais aussi une certaine garantie de revenu d'un nouvel emploi — pourra encourager les travailleurs à reprendre le travail le plus tôt possible.

Pourquoi offrir des suppléments de revenu? Le régime d'assurance-chômage actuel offre un revenu temporaire aux chômeurs, subventionnant ainsi la recherche d'emploi. Cependant, il n'encourage peut-être pas les gens à reprendre le travail le plus tôt possible. Dans certains cas, les travailleurs peuvent prolonger leur recherche d'emploi, même quand il est évident qu'ils ne trouveront pas un meilleur emploi. Par contre, l'objectif des suppléments de revenu est de subventionner l'emploi, plutôt que le chômage. L'«assurance-revenu» — qui offre non seulement une assurance contre l'interruption du travail, mais aussi une certaine garantie de revenu d'un nouvel emploi — pourra encourager les travailleurs à reprendre le travail le plus tôt possible.

La situation peut se révéler particulièrement difficile pour les travailleurs qui doivent quitter un emploi de longue date et bien rémunéré.

Ils sont les plus susceptibles d'avoir droit à bénéficier de prestations d'assurance-chômage relativement élevées sur une longue période. Par conséquent, leur recherche d'emploi peut être longue et infructueuse, ce qui les démotive et mine leurs compétences, les stigmatisant ainsi aux yeux des employeurs potentiels. Ces travailleurs auraient peut-être intérêt à reprendre le travail le plus tôt possible, même si cela entraîne une baisse de salaire. Ils acquerraient alors de nouvelles compétences et plus d'expérience, ce qui pourrait donner lieu à un revenu plus élevé lors de changements d'emploi ultérieurs. De plus, il est apparemment plus facile de trouver un emploi lorsqu'on est déjà employé.

It may be more effective for these workers to seek reemployment quickly, even at the cost of taking a lower-paying job. They would begin acquiring new skills and experiences, possibly achieving increased earnings through subsequent job changes. Plus, evidence shows that it's easier for a person to get a job when already employed.

Les travailleurs saisonniers posent un défi tout particulier.

Ils bénéficient de l'assurance-chômage de façon disproportionnée parce qu'ils y ont souvent recours. Les emplois offerts durant la morte-saison ne sont pas toujours suffisamment rémunérateurs pour encourager le retour au travail, mais les suppléments de revenu pourraient les rendre plus attirants. Si les travailleurs combinaient plus d'un emploi de façon à s'approcher de l'emploi à l'année longue, ils pourraient augmenter leurs revenus total et gagné, et

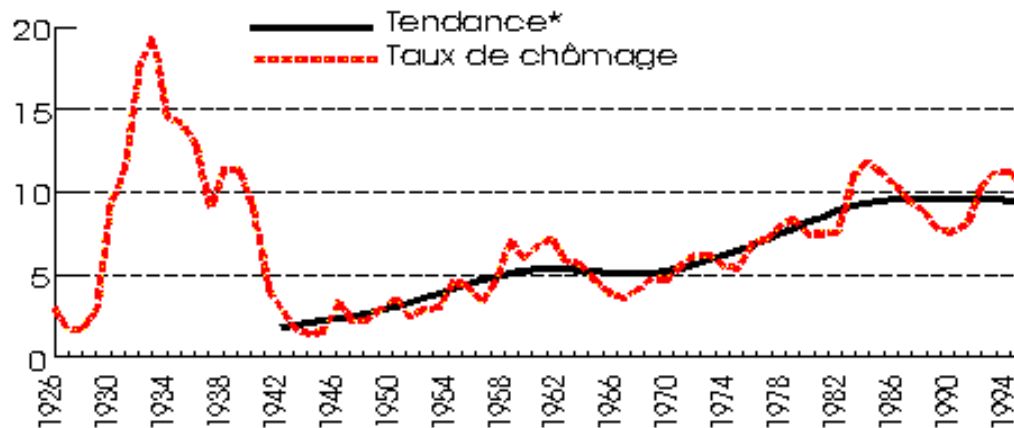
dépendre moins de l'assurance-chômage.

On devrait connaître les résultats du projet vers la fin de 1996.

L'accroissement du chômage structurel - quelques faits stylisés

Depuis le début des années quarante, le taux de chômage n'a pas cessé d'augmenter au Canada. Le taux de chômage tendanciel est passé de moins de 2 % en 1942 à plus de 9 % depuis 1982. Puisque cette augmentation a eu lieu sur une longue période, elle est généralement considérée comme étant de nature structurelle, plutôt que conjoncturelle.

Le taux de chômage au Canada et sa tendance (variation annuelle de 1926 à 1994)



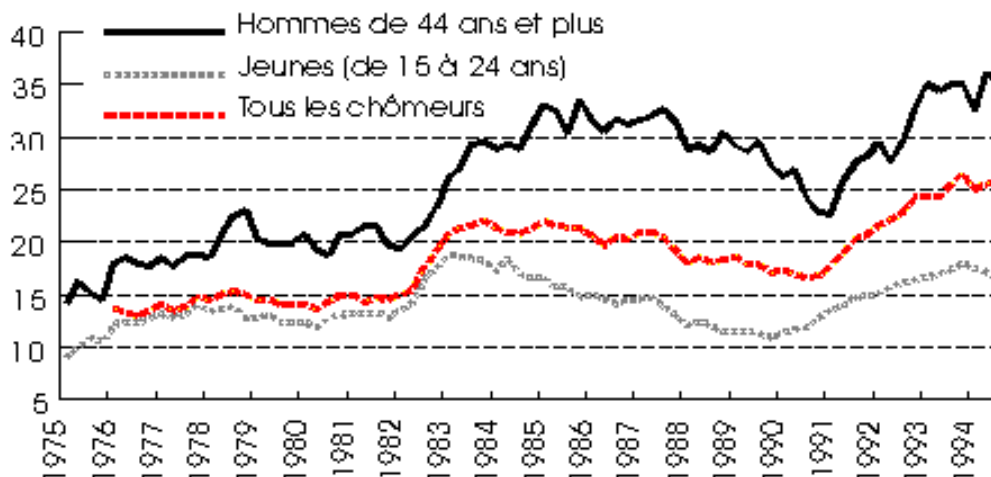
* Le taux de chômage tendanciel est calculé à l'aide du filtre Hodrick-Prescott.

Dans une étude récente, *Structural Unemployment in Canada: Some Stylized Facts*, Doug Hostland, chercheur à la DRA, souligne certains éléments nouveaux qui sont reliés à l'augmentation du chômage structurel.

Le chômage est concentré dans certains groupes

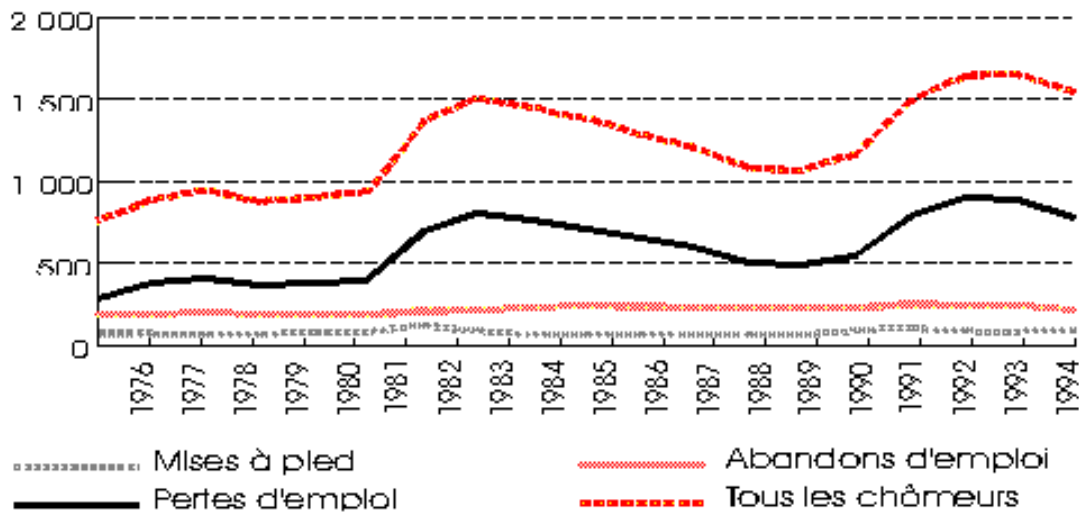
Au Canada, le chômage est de plus en plus concentré dans certains groupes. L'écart entre le taux de chômage des jeunes (de 15 à 24 ans) et celui des travailleurs plus âgés (de 25 à 64 ans) est passé de 2 % en 1953 à 7,5 % en 1994. En outre, le chômage est devenu plus concentré dans certaines régions du pays, notamment dans la région de l'Atlantique et, à un degré moindre, au Québec. L'écart entre les taux de chômage de la région de l'Atlantique et de l'Ontario est passé de 2,5 % en 1966 à 5,3 % en 1994.

Durée moyenne des périodes de chômage (semaines de chômage)



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active

Nombre de chômeurs selon les conditions de fin d'emploi (milliers de personnes)



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active

De plus longues périodes de chômage

Les travailleurs, les hommes plus âgés en particulier, vivent des périodes de chômage de plus en plus longues. Cela contribue à l'augmentation du chômage total. La durée moyenne des périodes de chômage chez les hommes de 45 à 64 ans est passée de 16 semaines en 1975 à plus de 34 semaines en 1994. Chez les jeunes, la durée moyenne, quoique fortement influencée par des facteurs cycliques, n'a pas augmenté beaucoup de façon soutenue au cours des vingt dernières années.

L'expérience des hommes plus âgés est fort différente de celle des jeunes : ceux-là ont du mal à trouver du travail après avoir perdu leur emploi, alors que ceux-ci ont du mal à garder leur emploi.

Plus de licenciements

Les licenciements représentent une proportion de plus en plus élevée des cessations d'emploi qui conduisent au chômage. Selon l'étude, depuis 1976 le nombre de travailleurs qui ont perdu leur emploi a augmenté au même rythme que le nombre de chômeurs, tandis que le nombre de personnes qui ont abandonné leur emploi et le nombre de mises à pied sont restés relativement stables. En 1994, plus de 50 % des chômeurs avaient perdu un emploi, alors que moins de 20 % en avaient abandonné et 10 % avaient subi une mise à pied.

De nombreuses études ont examiné les facteurs structurels qui contribuent à l'augmentation du taux de chômage, mais on n'a pas encore de conclusions satisfaisantes. Il faudrait approfondir l'étude de M. Hostland pour mieux comprendre le chômage structurel au Canada.

La reprise sans emploi : une réalité?

La reprise économique sera-t-elle une «reprise sans emploi»? Étant donné la faible croissance de l'emploi après la récession de 1990-1991, plusieurs experts prévoient que la reprise actuelle sera «sans emploi». Philippe Massé, chercheur à la DRA, a récemment examiné ces prévisions à la lumière de ce qui se passe actuellement sur le plan de l'emploi et de la production.

Une croissance minimale de la production pourrait être nécessaire pour engendrer une croissance de l'emploi, et ce niveau minimal n'a pas été atteint très souvent de 1991 à 1993.

La croissance de l'emploi au cours des onze trimestres de la reprise de 1991-1993 a été beaucoup plus faible que lors des reprises précédentes. De plus, le rapport entre la croissance de l'emploi et la croissance du produit intérieur brut (PIB) a également été beaucoup plus faible qu'au cours des reprises antérieures. Lors des reprises précédentes, une augmentation du PIB de 1 % a été suivie d'une augmentation de l'emploi de 0,5 %, en moyenne, mais au cours

de la reprise de 1991-1993, l'emploi n'a augmenté, en moyenne, que de 0,17 % pour chaque augmentation du PIB de 1 %.

Ce phénomène pourrait s'expliquer par la restructuration industrielle, la diminution du coût du capital, l'augmentation du coût de la main-d'oeuvre et le changement technologique, entre autres. Les calculs économétriques faits par M. Massé suggèrent que l'augmentation du coût de la main-d'oeuvre (associée à l'augmentation des taxes sur la masse salariale imposées aux employeurs) de 1991 à 1993 a pu contribuer à la faible croissance de l'emploi. Cependant, le fait que la reprise économique soit faible a peut-être joué un rôle aussi. M. Massé croit qu'une croissance minimale de la production pourrait être nécessaire pour engendrer une croissance de l'emploi, et ce niveau minimal n'a pas été atteint très souvent de 1991 à 1993.

À mesure que le marché du travail évolue, l'idée d'une reprise sans emploi devient moins populaire. En 1994 la croissance de l'emploi a été particulièrement vigoureuse. La croissance de l'emploi entre le dernier trimestre de 1993 et le dernier trimestre de 1994 a été trois fois supérieure à celle connue pendant les onze premiers trimestres de la reprise économique. Il faut noter que, depuis, la croissance de l'emploi a stagné, n'augmentant que de 0,1 % entre novembre 1994 et mai 1995.

Cela ne veut pas nécessairement dire que nous sommes en pleine reprise sans emploi. Les récentes prévisions du PIB indiquent que le taux de croissance de l'économie canadienne a diminué considérablement au cours du premier trimestre de 1995, n'augmentant que de 0,2 %, par rapport à 1,1 % le trimestre précédent. Selon M. Massé, la faible croissance de l'emploi est probablement attribuable à un ralentissement de l'activité économique, plutôt qu'à une reprise sans emploi.

La formation et la technologie : un manque de connaissances, de la méfiance et de la résistance

Comment pourrait-on utiliser la nouvelle technologie pour améliorer la formation? Jusqu'à quel point les employeurs savent-ils utiliser la nouvelle technologie pour améliorer la formation dans leur milieu de travail? Comment les entreprises choisissent-elles des moyens technologiques et appliquent-elles ces derniers à la formation? Quels problèmes connaissent-elles? Quels moyens sont efficaces? Voilà quelques-unes des questions abordées dans cinq nouvelles études.

Le Delta Centre for Learning Technologies, un organisme à but non lucratif établi à Guelph, en Ontario, a récemment publié une série de cinq rapports sur l'application de la nouvelle technologie à la formation. Voici quelques-unes des conclusions :

- Un manque de connaissances — Le niveau de connaissances en matière de technologie et de son application à la formation est faible, même chez les responsables de la formation en milieu de travail.
- L'application de la technologie — La définition de moyens précis d'appliquer la technologie à la formation ne se fait pas automatiquement, ni facilement, même lors qu'on connaît la technologie disponible.
- Réagir aux crises — Il arrive souvent qu'une entreprise ne se décide à adopter une approche stratégique à la formation de ses ressources humaines qui fait appel à la technologie qu'en réaction à une crise.
- De la méfiance à l'égard des fournisseurs — Les entreprises se méfient des fournisseurs de moyens technologiques comme source d'information parce qu'elles ont peur d'acheter des produits qui ne leur conviennent pas. Des sources impartiales de conseils et de soutien pourraient être utiles et aider les entreprises dans le choix et l'application des moyens technologiques.
- Des champions internes — Les champions internes joueront un rôle de premier plan dans la promotion de l'adoption de moyens technologiques par leurs entreprises. Cependant, l'implantation de ces moyens peut être une opération délicate, car elle peut rapidement dégénérer en échec si les champions en question disparaissent.
- L'«institutionnalisation» de la formation — L'évaluation formelle et continue de l'efficacité de la technologie et de sa contribution aux objectifs stratégiques de l'entreprise peut être un moyen d'«institutionnaliser» la formation dans l'organisme.
- Le développement technologique — Une entreprise qui est déjà «automatisée» a un avantage. Elle sera

prédisposée à adopter des moyens technologiques de formation, et les coûts de la mise au point et de l'application de ces moyens seront relativement moins élevés.

- Les coûts — On a souvent tendance à croire que les moyens technologiques de formation sont coûteux et deviennent rapidement désuets.
- Le consentement des employés — Aucun programme de formation ne sera vraiment efficace s'il est imposé aux travailleurs, surtout si ces derniers ne connaissent pas la technologie utilisée ou se montrent sceptiques.
- Conflits internes — Le recours à des moyens technologiques de formation peut engendrer de la résistance ou faire naître des conflits au sein de l'entreprise. Cela peut survenir lorsque la définition du champ de responsabilité des divers intervenants (p. ex. les responsables des systèmes automatisés, les agents de formation et les responsables de la production) devient moins précise.
- Stratégie d'implantation — La meilleure façon de procéder est peut-être de commencer par des projets pilotes modestes et de multiplier ensuite les applications à mesure qu'on acquiert de l'expérience et que les occasions se présentent.
- Repenser la stratégie de l'entreprise — Quelque chose de positif : l'adoption de moyens technologiques de formation peut amener l'entreprise à repenser sa stratégie de base.

Le Delta Centre, qui est dirigé par un conseil d'administration du secteur privé, essaie de voir si des renseignements indépendants et objectifs sur l'utilisation de la technologie dans la formation influencent les décisions que prennent les employeurs en matière de formation. Les rapports qu'il a produits sont fondés sur des études de cas concernant trois entreprises qui ont adopté des moyens technologiques d'apprentissage, ainsi que sur les résultats d'une enquête et des travaux de groupes de discussion, auxquels ont participé des représentants d'entreprises de la région de Guelph-Kitchener-Waterloo.

Les travailleurs déplacés ne perdent pas toujours au change

Beaucoup de travailleurs déplacés reprennent le travail assez vite et sans trop de difficulté. Selon un rapport produit par Darren Lauzon, de 1988 à 1990 plus de la moitié des travailleurs déplacés ont en effet trouvé un nouvel emploi relativement vite, et près de la moitié de ceux-ci ont obtenu une augmentation de revenu. Cependant, une proportion importante de travailleurs canadiens et américains ont subi, après leur déplacement, de longues périodes de chômage et des pertes de revenu persistantes.

M. Lauzon définit le déplacement comme étant la perte d'un emploi résultant d'un licenciement ou d'une fermeture d'établissement. Par le passé, le concept de déplacement sous-entendait le terme d'une situation d'emploi stable, et on définissait les travailleurs déplacés en fonction de résultats escomptés, comme les faibles possibilités de réemploi. Cependant, il semblerait qu'aujourd'hui de plus en plus de personnes changent d'emploi, et beaucoup d'entre elles restent dans la même industrie. Il est donc de plus en plus difficile de déterminer ce que c'est qu'un emploi stable et ce qui fait qu'une perte involontaire d'emploi constitue un déplacement. La simplification de la définition du déplacement permet aussi à ceux qui élaborent des politiques de comprendre le processus d'adaptation — les succès aussi bien que les échecs.

Près de la moitié des travailleurs qui ont trouvé un nouvel emploi ont obtenu une augmentation de revenu, mais une proportion importante ont subi de longues périodes de chômage et des pertes de revenu persistantes.

Les jeunes travailleurs non syndiqués qui touchent un faible salaire, ont un faible niveau de scolarité et se trouvent dans un secteur variable, comme celui du commerce ou de la construction, connaissent souvent un taux de déplacement disproportionné au nombre d'emplois qu'ils détiennent dans l'économie. La majorité des travailleurs déplacés ont perdu un emploi qu'ils avaient depuis moins d'un an. De plus, une forte proportion des emplois perdus étaient dans de très petites entreprises. À la fin des années quatre-vingt, l'Ontario a connu moins de licenciements que les autres provinces, surtout les provinces de l'Atlantique et la Colombie-Britannique. Cependant, au cours de la même période, les fermetures d'établissements ont eu lieu surtout au Québec et en Ontario.

Pertes et hausses de salaire chez les travailleurs déplacés (en pourcentage), 1988, 1989, 1990

	1988		1989		1990	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Perte > 10 \$/h	2.9	2.7	1.7	1.4	1.4	1.9
Perte 9.99 \$ - 5 \$/h	5.0	4.9	6.6	4.4	7.4	4.5
Perte 4.99 \$ - 0 \$/h	41.6	38.8	41.6	43.0	44.6	38.0
Hausse 0.01 \$ - 5 \$/h	41.0	44.2	39.9	42.9	37.6	47.2
Hausse 5.01 \$ - 10 \$/h	6.8	6.5	7.2	6.8	7.7	8.8
Hausse > 10 \$/h	2.6	3.0	3.1	1.8	1.1	1.6

Les travailleurs déplacés ont des expériences très variées :

- Chez les travailleurs déplacés entre 1988 et 1990, la moitié des hommes ont trouvé un nouvel emploi en l'espace de 12 semaines; la moitié des femmes, en l'espace de 25 semaines. Peut-être les femmes subissent-elles des périodes de chômage plus longues parce qu'elles sont plus susceptibles de quitter le marché du travail lorsqu'elles perdent un emploi.
- Une proportion considérable d'hommes (5 %) et de femmes (10 %) ont attendu plus d'un an avant de trouver un nouvel emploi.
- Les travailleurs ont tendance à réintégrer les secteurs d'où ils ont été déplacés, et cela se vérifie surtout dans les secteurs où il y a un taux élevé de déplacement (p. ex. la construction et le commerce).
- Les femmes qui changent de secteur après un déplacement ont tendance à aller du côté des services et du commerce, soit des secteurs où il y a une probabilité élevée de déplacement.
- Pour certains travailleurs, les mises à pied multiples suite à un déplacement constituent un problème. Entre le quart et le tiers des travailleurs mis à pied en 1988 et 1991 avaient été mis à pied deux fois ou moins au cours des dix années précédentes. Mais le même nombre de travailleurs avait fait l'objet de six mises à pied ou plus au cours de la même période.

De nombreux programmes ont été implantés pour faciliter l'adaptation des travailleurs déplacés, particulièrement aux États-Unis. Les résultats varient d'un programme à l'autre. La formation donnée en salle de classe semble contribuer à augmenter le revenu des participants lorsqu'ils sont réemployés, mais cette augmentation ne justifie peut-être pas le coût des programmes. Les résultats de la formation en milieu de travail sont plus encourageants. Quant aux programmes d'aide à la recherche d'emploi, ils se sont révélés peu coûteux et efficaces.

L'auteur pose une question très importante dans son rapport. Est-il nécessaire, au niveau des politiques gouvernementales, de faire la distinction entre les travailleurs déplacés et les chômeurs en général?

Au Canada, certaines parties de l'ancien programme Acquisition de compétences ont eu un effet positif sur le revenu et les possibilités de réemploi des travailleurs déplacés. Cependant le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie n'a pas donné des résultats aussi positifs. Le Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés n'a pas encore été évalué.

M. Lauzon pose une question très importante dans son rapport. Étant donné qu'un grand nombre de travailleurs déplacés s'adaptent bien à leur nouveau travail, est-il nécessaire, au niveau des politiques gouvernementales, de faire la distinction entre les travailleurs déplacés et les chômeurs en général?

Le changement structurel : les connaissances prennent le dessus

La nouvelle économie n'est peut-être pas aussi nouvelle que l'on pensait. Une étude sur le changement structurel

dans l'économie canadienne met en question nos croyances.

Le mouvement vers la nouvelle économie a commencé il y a au moins 25 ans, selon Surendra Gera, d'Industrie Canada, et Kurt Mang, de Finances Canada. Ces derniers viennent de terminer *Changing Canadian Industrial Structure: Shifts in Output Growth*, la première partie d'une étude conjointe menée par Développement des ressources humaines Canada, Finances Canada et Industrie Canada pour examiner l'évolution de la production et de l'emploi dans les secteurs industriels canadiens entre 1971 et 1991.

Au Canada, comme dans d'autres pays industrialisés, la structure de la production change constamment. Les secteurs traditionnels — les ressources naturelles, la fabrication et la construction — perdent sur le secteur des services. Mais, contrairement à la croyance générale, il semble que le changement structurel ne se soit pas accéléré au cours des dernières années.

Contrairement à la croyance générale, il semble que le changement structurel ne se soit pas accéléré au cours des dernières années.

Selon l'étude citée plus haut, le changement structurel s'est accéléré au cours de la première moitié des années quatre-vingt, mais il s'est ralenti après et est descendu à un niveau qui n'était pas plus élevé que celui qu'on a connu pendant les années soixante-dix.

Les auteurs ont également examiné la restructuration industrielle dans l'optique de la «nouvelle économie». Dans la nouvelle économie, si on veut avoir un avantage sur la concurrence il faut innover en ayant recours aux personnes (compétences), au capital (technologie) et aux idées (connaissances). Dans *Post-Capitalist Society*, de P. Drucker, et *Shifting Gears: Thriving in the New Economy*, de N. Beck, on peut lire que les principales industries qui ont traditionnellement soutenu l'économie nord-américaine ont cédé le pas à des industries dont le succès est fondé sur les connaissances et l'innovation, plutôt que sur une capacité de fabrication à grande échelle. Cependant, Surendra Gera et Kurt Mang ne partagent pas l'opinion de N. Beck, qui soutient que la nouvelle économie est un phénomène récent. Selon eux, l'industrie canadienne a commencé à s'orienter vers les connaissances dès le début des années soixante-dix.

Dans leur analyse, les auteurs ont utilisé un indicateur de l'intensité des connaissances — soit la proportion du nombre total de semaines de travail assurées par des personnes possédant un diplôme universitaire — pour classer les industries dans trois catégories d'intensité des connaissances : haute, moyenne et faible. C'est dans les secteurs industriels où l'intensité des connaissances est la plus haute que la production a augmenté le plus depuis le début des années soixante-dix. Dans ces secteurs, le taux d'augmentation de la production a été de 1,84 % supérieur à celui de l'économie de 1971 à 1981, et de 1,58 % supérieur de 1986 à 1991.

Selon l'étude, dans cette nouvelle économie les entreprises comptent de plus en plus sur les marchés étrangers, plutôt que sur le marché canadien. Pendant les années soixante-dix, la demande intérieure a constitué le facteur de croissance le plus important pour onze des treize industries du secteur à haute intensité de connaissances. De plus, de 1986 à 1991, c'est l'exportation qui a été le principal facteur de croissance dans six de ces treize industries, tandis que la demande intérieure était le principal facteur de croissance dans seulement cinq d'entre elles.

Les industries à haute intensité de connaissances des secteurs qui sont axés sur le commerce semblent avoir profité le plus des exportations. Quant aux industries à faible intensité de connaissances, leur déclin relatif a été accéléré par la concurrence au niveau des importations. De 1986 à 1991, cette concurrence a été la cause principale de la faible croissance de sept industries sur quinze dans le secteur à faible intensité de connaissances.

S'adapter à la technologie : l'âge ne veut rien dire

Notre perception du travailleur vieillissant n'est pas toujours réaliste. Contrairement à la croyance générale, les travailleurs plus âgés s'adaptent à la nouvelle technologie aussi bien que les plus jeunes. Au moins c'est le cas à la Sun Life du Canada, où l'on vient de faire une étude sur le vieillissement de la main-d'oeuvre.

La population du Canada vieillit. Quel impact cela a-t-il sur les milieux de travail? Et quel effet cette tendance démographique a-t-elle sur les politiques des entreprises ayant trait à l'embauche, à la formation, à l'avancement et aux avantages sociaux en matière de soins de santé et de pension? Voilà deux des questions traitées dans *Issues of*

Cette nouvelle étude est la première d'une série de sept études de cas qui seront faites sur le vieillissement de la population active. Elle a été menée par le Réseau canadien de recherche sur le vieillissement, du centre d'études sur le vieillissement de l'Université de Toronto, pour le compte de la Direction générale de la recherche appliquée.

Les travailleurs plus âgés semblent s'adapter à la nouvelle technologie aussi bien que les plus jeunes. Les deux groupes ont réagi de façon positive à l'adoption de la technologie.

Comme entreprise, la Sun Life est une société importante et prospère, et sur le plan du développement technologique, elle est relativement avancée. Dans le secteur de l'assurance, elle se maintient au premier plan. L'entreprise a toujours compté sur ses employés pour maintenir son avance, et ses politiques reflètent cette orientation. La main-d'oeuvre de la Sun Life vieillit : le nombre de nouveaux employés a diminué, et la moyenne d'âge de ces derniers est plus élevée. Les effets de cette évolution commencent à se faire sentir au sein de l'entreprise.

L'étude de cas a examiné plusieurs questions clés ayant trait au vieillissement de la main-d'oeuvre de la Sun Life :

- La nouvelle technologie — Une conclusion étonnante : les travailleurs plus âgés semblent s'adapter à la nouvelle technologie aussi bien que les plus jeunes. Les deux groupes ont réagi de façon positive à l'adoption de la technologie. Néanmoins, certaines personnes font des réserves sur l'aptitude des employés plus âgés à s'adapter à ces changements. Par ailleurs, les travailleurs âgés s'inquiètent plus de l'incidence que la technologie pourrait avoir sur eux.
- La retraite — La Sun Life impose la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans, mais elle offre aussi des plans de retraite anticipée limités. La moitié des employés ont déclaré qu'ils préféreraient prendre leur retraite avant l'âge de 65 ans. Les personnes ayant un revenu plus élevé, celles qui ont dû s'adapter à des changements technologiques relativement plus poussés, et celles qui craignaient l'affaiblissement de leur santé avaient le plus hâte de prendre leur retraite.
- La mobilité professionnelle — Les politiques de la Sun Life relatives à la formation et à l'avancement ne tiennent pas compte de l'âge des employés, mais la mobilité professionnelle est restreinte. Pourquoi? Parce que la poussée de la génération du baby-boom a atteint un plateau. Les jeunes employés se sont montrés les plus optimistes quant aux possibilités d'avancement. Enfin, une mobilité professionnelle réduite ne poussait pas les travailleurs vers une retraite anticipée.
- La santé — La Sun Life offre un plan compréhensif en matière de soins de santé ainsi qu'un programme de promotion de la santé. Le rapport entre la santé et l'âge n'était pas un sujet de grande préoccupation. Cependant, on hésitait à embaucher des travailleurs plus âgés parce qu'on craignait l'affaiblissement de leur santé.
- La «génération sandwich» — Une autre conclusion étonnante : il n'y avait aucune preuve à l'appui de la notion de la «génération sandwich», selon laquelle les gens doivent s'occuper non seulement des enfants à charge, mais aussi de leurs parents. Une politique de soutien de la famille est en vigueur à la Sun Life. Les travailleurs tenaient compte de leurs devoirs envers leurs enfants dans leurs décisions concernant le travail, mais leurs devoirs envers leurs parents âgés ne semblaient pas influencer ces décisions. Certains employés devaient en effet s'occuper de leurs parents, mais dans la plupart des cas, ils n'avaient plus de devoirs importants envers leurs enfants.

Liste des études présentées dans ce bulletin

Réseau canadien de recherche sur le vieillissement. *Issues of an Aging Workforce: Case Study of the Sun Life Assurance Company of Canada*, 1995.

Cleveland, Gordon, et Douglas Hyatt. *Child Care, Social Assistance and Work: Single Parents with Preschool Children*. Direction générale de la recherche appliquée, document de travail, version préliminaire, 1995.

Delta Centre for Learning Technologies. *Technology-Assisted Learning Systems, Interest and Decision-Making: The Depth Interview Study*. Guelph, Ontario, 1995.

Delta Centre for Learning Technologies. *Technology-Assisted Learning Systems, Interest and Decision-Making: The Focus Group Study*. Guelph, Ontario, 1995.

Delta Centre for Learning Technologies. *Wescast Industries Inc. Case Study*. Guelph, Ontario, 1995.

Delta Centre for Learning Technologies. The Co-operators. *The Strategic Role of Human Resource Development Case Study*. Guelph, Ontario, 1995.

Delta Centre for Learning Technologies. *Celestica Manufacturing Learning Centre Case Study*. Guelph, Ontario, 1995.

Gera, Surendra, et Kurt Mang. *Changing Canadian Industrial Structure: Shifts in Output Growth*. Industrie Canada, note analytique, version préliminaire, 1995.

Hostland, Doug. *Structural Unemployment in Canada: Some Stylized Facts*. Direction générale de la recherche appliquée, document de travail, version préliminaire, 1995.

Lauzon, Darren. *Worker Displacement: Trends, Characteristics and Policy Responses*. Direction générale de la recherche appliquée, document de travail, version préliminaire, 1995.

Massé, Philippe. *La reprise sans emploi: qu'en est-il?* Direction générale de la recherche appliquée, document de travail, version préliminaire, 1995.

Social Outlook/ La perspective sociale. Direction générale de la recherche appliquée. 1995.

Enquête sur le lieu de travail et les employés. Statistique Canada, Groupe d'analyse des entreprises et du marché du travail, enquête préliminaire, 1995.