



Corporation de développement
économique de La Pocatière

RECHERCHE SUR LES ENJEUX LIÉS AU VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE KAMOURASKA

Rapport présenté
à
Emploi Québec
et
Les services d'aide à l'emploi du Kamouraska

par

Marie-Pierre Dufresne,
chargée de projet
Corporation de développement économique
de La Pocatière

31 octobre 2008



« Là-bas sur l'île », Alain Dionne

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux.....	iii
Les faits saillants	v
1. Introduction	1
2. Survol de la littérature	2
2.1. Les facteurs démographiques et leurs impacts sur la population active	2
2.2. Culture d'entreprise et changement du marché du travail.....	3
2.3. Défis à relever : trois objectifs	6
2.4. Perspectives	7
3. Questions et hypothèses de recherche	8
4. Portrait des entreprises du Kamouraska	9
4.1. Secteurs d'activité.....	9
4.2. Nombre d'employés.....	10
4.3. Localisation	11
4.4. Proposition d'une typologie.....	12
5. Portrait statistique des travailleurs de 45 ans et plus du Kamouraska	14
5.1 Données socio-économiques.....	14
5.2 Activité de la population de 45 ans et plus au Kamouraska.....	14
5.3 Revenu	16
6. Méthodologie.....	17
6.1. Choix des techniques d'enquête.....	17
6.2. Écueils, échantillonnage et modalités	18
6.2.1. Échantillon stratifié	19
6.2.2. Échantillon par quota.....	19
7. Les questionnaires	20
7.1. Les questionnaires aux entreprises	20
7.1.1. Les répondants.....	20
7.1.2. Structure d'emploi	20
7.1.3. Recrutement	22
7.1.4. Perspectives de départ à la retraite et recrutement futur	23
7.1.5. Stratégies face au vieillissement de la population active.....	26
7.2. Les questionnaires aux personnes de 45 ans et plus.....	28
7.2.1. Les répondants.....	28
7.2.2. La scolarisation des répondants	29
7.2.3. Les 45 ans et plus au travail	30
7.2.4. Les 45 ans et plus sans emploi, leur dernier emploi.....	32
7.2.5. La recherche d'emploi pour les 45 ans et plus	33
7.2.6. Perspectives de retraite.....	36
7.3. Sommaire des résultats des questionnaires par sondage	38

8. Les entrevues et groupes de discussion	39
8.1. Typologie des travailleurs de 45 ans et plus.....	39
8.2. Travailleurs âgés : 45 ans ou 55 ans ?.....	41
8.3. Quant à la rentabilité des travailleurs de 45 ans et plus	41
8.4. Pour prévenir l'exclusion : la formation	42
8.5. Outils et stratégies pour favoriser l'embauche des 45 ans et plus	43
8.6. Des stratégies pour la prolongation de la vie professionnelle	44
8.7. Sommaire des résultats des entrevues et groupes de discussion	45
9. Conclusion.....	46
Bibliographie	49
ANNEXES	51
Annexe 1 : Définitions statistiques.....	53
Annexe 2 : Répartition de la population active de 45 ans et plus selon le secteur	
d'activité.....	54
Annexe 3 : Répartition de la population active de 45 ans et plus au Kamouraska	
selon la profession	55
Annexe 4 : Outils de collecte de données.....	57

LISTE DES TABLEAUX

Figure 1 :	Pyramide des âges au Québec en 2006	3
Figure 2 :	Variation du taux de chômage et taux d'activité entre 2001 et 2006.....	6
Figure 3 :	Répartition des entreprises du Kamouraska par secteurs d'activité, 2008...	9
Figure 4 :	Répartition des entreprises de 3 employés et plus par secteurs d'activité, Kamouraska 2008.....	10
Figure 5 :	Répartition des emplois par secteurs d'activité, Kamouraska 2008	11
Figure 6 :	Répartition des entreprises et de la population du Kamouraska par secteurs géographiques.....	11
Figure 7 :	Population et sous ensembles de recherche.....	13
Figure 8 :	Répartition hommes femmes de 45 ans et plus au Kamouraska en 2006..	14
Figure 9 :	Activité de la population du Kamouraska et du Québec, 2006	15
Figure 10 :	Répartition homme femme des 45 ans et plus au Kamouraska en 2006 par secteurs d'activité.....	15
Figure 11 :	Répartition des personnes de 45 ans et plus du Kamouraska selon leur revenu (emploi et autres revenus) en 2005	16
Figure 12 :	Revenus d'emploi médian des personnes de 45 ans et plus.....	16
Figure 13 :	Répartition des questionnaires aux entreprises.....	19
Figure 14 :	Répartition des répondants par secteurs d'activité	20
Figure 15 :	Répartition des employés des répondants selon leur âge	21
Figure 16 :	Répartition des employés des répondants selon leur type de poste.....	22
Figure 17 :	Processus de recrutement.....	22
Figure 18 :	Critères d'embauche prioritaires pour les répondants ayant recruté de nouveaux employés au cours des douze derniers mois	23
Figure 19 :	Répartition des employés des répondants selon leur âge	24
Figure 20 :	Prévision des départs à la retraite des employés des répondants.....	24
Figure 21 :	Estimation du nombre d'employés qui seront engagés selon trois périodes de temps	25
Figure 22 :	Répartition des mesures mises en place pour le recrutement	26
Figure 23 :	Répartition des mesures mises en place pour maintenir en emploi.....	27

Figure 24 :	Répartition des répondants selon l'âge	29
Figure 25 :	Répartition des répondants selon la scolarité	30
Figure 26 :	Années d'ancienneté des répondants	30
Figure 27 :	Mesures mises en place par les employeurs des répondants.....	31
Figure 28 :	Ancienneté des répondants sans travail à leur précédent emploi.....	32
Figure 29 :	Mesures offertes par leur précédent employeur	33
Figure 30 :	Méthodes de recherche d'emploi des répondants	34
Figure 31 :	Conditions de travail recherchées par les répondants à la recherche d'un emploi	35
Figure 32 :	Départs prévus à la retraite des répondants	36
Figure 33 :	Mesures incitatives pour maintenir en emploi.....	37
Figure 34 :	Facteurs pouvant obliger la prolongation de la vie professionnelle	37

LES FAITS SAILLANTS

Collecte de données :

- 60 questionnaires complétés par des entreprises de tous les secteurs d'activité
- 50 questionnaires complétés par des travailleurs de 45 ans et plus
- 10 entrevues réalisées auprès d'entreprises
- 10 entrevues réalisées auprès de travailleurs de 45 ans et plus
- 2 groupes de discussions, travailleurs et employeurs

Sommaire des résultats des questionnaires :

- 48 % des personnes travaillant pour les répondants ont 45 ans et plus.
- Les travailleurs de 45 ans et plus sont présents dans tous les secteurs et chez presque tous les employeurs.
- 43 % des employeurs disent combler difficilement certains ou tous leurs postes.
- 82 % des employeurs cherchent avant tout des employés avec une formation spécifique.
- Seuls 14 % des personnes engagées entre l'automne 2007 et l'automne 2008 avaient 45 ans et plus.
- Les employeurs estiment à 23 % de leur main-d'œuvre les départs à la retraite au cours des dix prochaines années.
- Leurs besoins en main-d'œuvre seront supérieurs aux départs à la retraite.
- 78 % des employeurs n'ont aucune stratégie pour recruter des travailleurs de 45 ans et plus.
- 45 % des employeurs offrent des conditions particulières pour maintenir en emploi plus longtemps leurs employés de 45 ans et plus.
- Les personnes de 45 ans et plus en emploi sont généralement plus scolarisées que les personnes de 45 ans et plus sans emploi actuellement.
- 56 % des répondants en emploi se disent satisfaits des mesures qui leur sont offertes.
- 64 % des répondants sans emploi considèrent que les mesures offertes par leur précédent employeur étaient adéquates.
- 48 % des répondants sans emploi constatent que des mesures supplémentaires auraient pu être mises en place pour les accommoder.
- 62 % des répondants ont eu à chercher du travail au cours des 5 dernières années.
- 68 % des répondants ayant cherché du travail au cours des 5 dernières années considèrent que l'âge est un obstacle à l'embauche.
- 83 % mentionnent la proximité du lieu de travail comme condition de travail priorisée.
- 24 % des répondants pensent prendre leur retraite d'ici les 5 prochaines années.
- 62 % des répondants aimeraient pouvoir prendre une retraite progressive.

Sommaire des résultats des entrevues et groupes de discussion

- Une proposition de typologie : le débutant à 45 ans, le travailleur manuel, le touche-à-tout, la deuxième carrière et le travailleur d'expérience.
- Les employeurs constatent que les travailleurs de 45 ans et plus demeurent généralement plus longtemps en emploi que les jeunes employés.
- Certains employeurs ont de grandes difficultés de recrutement, nuisant à la possibilité de gestion prévisionnelle des ressources humaines.
- La formation continue, essentielle pour que les 45 ans et plus ne soit pas défavorisés sur le marché du travail.

Sommaire des propositions d'outils et d'interventions :

- Privilégier des actions et outils axés sur la formation.
- Un guichet de services intégrés pour les travailleurs de 45 ans et plus.
- Des visites d'entreprises pour permettre aux travailleurs de 45 ans et plus de mieux connaître le marché du travail de la MRC.
- Une campagne de promotion et de sensibilisation sur l'embauche des 45 ans et plus.
- Le temps partiel et pourquoi pas le temps partagé (6 mois/6 mois).
- La valorisation de l'expertise des travailleurs expérimentés par le mentorat.
- L'ambiance de travail et les relations de confiance avec l'employeur.

1. Introduction

Depuis quelques années, la baisse démographique s'inscrit au cœur de bien des débats et réflexions. Elle a mené plusieurs acteurs de la société québécoise, dont notamment de nombreux ministères, organismes liés à l'emploi et chercheurs universitaires, à s'interroger sur les conséquences de celle-ci sur le marché du travail. Certains des constats établis à la suite de ces études sont maintenant bien connus. Le plus évident de ces constats étant probablement celui-ci : la population vieillit, avec comme corollaire direct que la population active vieillit également. Effectivement, si les personnes de 45 à 64 ans composaient 37 % de la population active en 2003, elles devraient représenter près de 45 % en 2010.¹

C'est ce contexte qui mena Emploi-Québec La Pocatière et Les services d'aide à l'emploi du Kamouraska à commander la présente étude afin de mieux connaître la situation des chercheurs d'emploi de plus de 45 ans et le maintien en emploi de ceux-ci dans les entreprises de la MRC du Kamouraska.

L'accélération du vieillissement des travailleurs commande d'adopter des pratiques de gestion des ressources humaines qui permettent d'accroître la présence de ces travailleurs dans les entreprises. Un meilleur équilibre du marché du travail passe donc par l'utilisation de stratégies permettant de faire face à la rareté de la main-d'œuvre et d'élargir les bassins potentiels de travailleurs disponibles.

L'objectif principal du projet est donc d'effectuer un portrait de la situation, de recenser ce qui existe déjà et de proposer des outils ou des stratégies d'intervention auprès des employeurs et des travailleurs de 45 ans et plus concernant l'embauche de ces travailleurs et le maintien de ceux-ci à l'intérieur des entreprises.

Cette recherche s'amorce par un survol de la littérature sur la question du vieillissement de la population active et de ces impacts. Complétée par un portrait statistique des entreprises et de la population de 45 ans et plus kamouraskoises, ces deux premières parties conduisent à une proposition méthodologique. Les résultats de recherche sont ensuite présentés, dans un premier temps ceux du sondage par questionnaire, dans un second temps, ceux des entrevues et groupes de discussion.

¹ EMPLOI-QUÉBEC (2003), *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus*, Gouvernement du Québec, page 6.

2. Survol de la littérature

2.1. Les facteurs démographiques et leurs impacts sur la population active

Les facteurs démographiques sont, nous le constatons régulièrement, essentiels à la compréhension de la société. Au cœur de bien des débats, qu'ils soient liés à l'immigration, la santé ou l'occupation territoriale, les questions démographiques sont des enjeux bien réels dont les répercussions se font sentir différemment selon les pays. Dimension bien connue des tendances démographiques actuelles, la population vieillit. Cette population, avançant en âge, apporte d'ores et déjà des changements sur le marché du travail. Ces changements seront inévitablement plus marqués au cours des prochaines années.

Le vieillissement de la population est directement lié au taux de natalité très bas des dernières décennies ainsi qu'à l'amélioration de l'espérance de vie. Il en a résulté un vieillissement très rapide de la population globale qui s'est notamment exprimé dans le fait que le nombre de personnes âgées a plus que quadruplé depuis 50 ans.² Selon le recensement 2006 de Statistique Canada, le Québec comptait maintenant plus d'un million de personnes âgées de 65 ans et plus et plus de 2 millions de personnes de 45 à 64 ans. Ces personnes (45 à 64 ans) représentaient près de 29 % de la population de la province et 37 % de la population d'âge actif.³ Il s'agit d'un changement majeur par rapport à la situation qui prévalait voilà une cinquantaine d'années. Ainsi, le nombre de personnes âgées de 45 à 64 ans n'a jamais été aussi élevé au Québec et au Canada.⁴ L'âge médian, c'est-à-dire l'âge qui sépare la population en deux groupes d'effectifs égaux, a atteint en 2006, 41 ans au Québec, et 39,5 ans au Canada. L'âge médian augmente constamment depuis 1966.

Dès la mi-vingtaine, les femmes sont plus nombreuses et leur proportion au sein de la population ne cesse de croître jusqu'à atteindre plus du double des hommes pour les personnes de 85 ans et plus.

Ces données démontrent très certainement le vieillissement de la population en général mais également de la population active. À ces faits s'ajoute un autre constat, dont les effets sont eux aussi bien tangibles : l'allongement de la période d'étude avec comme conséquence l'entrée tardive des jeunes sur le marché du travail.

² MARTEL, L. et É. C. MALENFANT, Division de la démographie, Statistique Canada, *Portrait de la population canadienne en 2006, selon l'âge et le sexe*, site Internet, page consultée le 23/10/08, www12.statcan.ca/francais/census06/analysis/agesex/index.cfm.

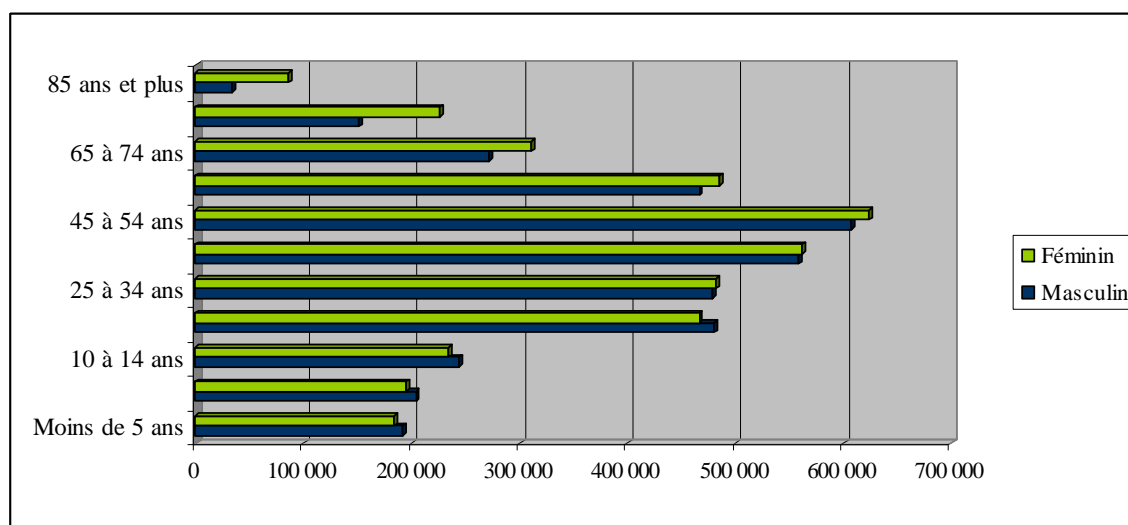
³ EMPLOI-QUÉBEC, *op. cit.* page 6.

⁴ MARTEL, L. et É. C. MALENFANT, *op. cit.*

Les baby-boomers, nés entre 1946 et 1965, représentent un Canadien sur trois.⁵ En 2008, ils ont entre 43 et 62 ans. Une partie de ceux-ci sont tout près de la retraite et s'ils se retiraient, volontairement ou non, aussi tôt du marché du travail que leurs confrères plus âgés, la diminution de la population active serait considérable et pourrait créer des problèmes de remplacement dans certains secteurs.

Le rythme et l'intensité du vieillissement de la main-d'œuvre varieront selon les secteurs d'activité, les régions et les organisations. Mais il apparaît évidemment que le vieillissement de la population et le passage à la retraite, d'une part considérable de travailleurs, dépassent maintenant les problèmes d'ordre individuel auxquels l'on doit répondre par des mécanismes de retraite. Les différents acteurs du marché du travail doivent maintenant considérer ces nouvelles données comme un enjeu collectif.

Figure 1 : Pyramide des âges au Québec en 2006



2.2. Culture d'entreprise et changement du marché du travail

Les pratiques des PME sont forgées au sein d'un contexte économique et social empreint de préjugés encore défavorables à l'égard de la main-d'œuvre vieillissante.⁶ Ces modes de gestion des ressources humaines viennent ainsi aggraver les constats démographiques. Si, par les années passées, les employeurs avaient tendance à encourager les départs anticipés à la retraite de leurs travailleurs plus âgés, il devra en être autrement à l'avenir.

⁵ MARTEL, L. et É. C. MALENFANT, *op. cit.*

⁶ DEMERS, S. (2002) *Trop jeunes ou trop vieux, avis sur la situation des travailleuses et travailleurs vieillissants au Québec*, Conseil des aînés, Québec, page 16.

Au cours des dernières décennies, le marché du travail s'est vu considérablement modifié. Les récessions, les efforts de restructuration et de rationalisation publiques, l'accélération des changements technologiques, l'ouverture des marchés et le développement de l'économie du savoir ont marqué l'économie depuis les années 1980. Pour faire face à ces nouvelles exigences, les entreprises et organisations ont procédé à d'importants exercices d'ajustements. Ces derniers se sont souvent soldés par des réductions d'effectif, notamment par des mises à la retraite anticipée. Pensons aux départs massifs des infirmières dans le secteur public et aux licenciements à l'occasion de restructuration d'entreprises ou de fermeture d'usines dans le secteur manufacturier⁷.

Des changements importants s'observent également du point de vue des employés et de leurs plans de carrière. Si par le passé, les gens cherchaient à demeurer au sein d'une entreprise toute leur vie active, il est en autrement aujourd'hui. La durée d'une carrière au sein d'une entreprise est maintenant d'une moyenne de 5 ans. Les nouveaux travailleurs changeront d'employeurs de 5 à 7 fois dans leur vie. Ces nouvelles perspectives commandent des ajustements afin de bien faire concorder les attentes des employés et des employeurs qui, d'ailleurs, font eux aussi évoluer constamment leur organisation, demandant par le fait même une grande capacité d'adaptation à leurs employés.

À ces pratiques entrepreneuriales, s'est ajoutée, pendant une certaine période, la volonté des travailleurs de quitter relativement jeune le marché du travail. Selon une étude réalisée par Emploi-Québec, « ces mouvements se sont traduits par l'émergence d'une véritable culture, alimentée de messages sociétaux, qui favorise et valorise les départs hâtifs du marché du travail, que ceux-ci se fassent de manière volontaire ou non. »⁸ Ce phénomène est davantage observé chez les plus âgés des baby-boomers, ceux qui ont pu le mieux se positionner sur le marché du travail et bénéficier rapidement d'avantages sociaux. Soulignons toutefois que cette catégorie de personnes tend à revenir sur le marché du travail après quelques années de retraite, bien plus pour des raisons sociales que financières et que pour les plus jeunes des baby-boomers, la période de travail tend à augmenter.

Pourtant, la littérature relève une réticence généralisée des employeurs à engager les personnes vieillissantes, l'âge apparaissant comme un réel obstacle à l'embauche.⁹ Les travailleurs âgés se heurteraient à des difficultés diverses : exigences de qualifications, conditions de travail, etc. Selon certains, ces pratiques de gestion et d'embauche trouveraient leur justification au sein de préjugés et de représentations typifiées. Effectivement, la baisse de productivité, l'absentéisme, la maladie, la

⁷ D'AMOURS, M., M-A. DENIGER, F. LESEMANN et E. SHRAGGE (1998) Le chômage de longue durée des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus : expériences individuelles, stratégies d'entreprises et politiques publiques (rapport synthèse), Université du Québec, INRS-Culture et Société, page 36.

⁸ EMPLOI-QUÉBEC, *op. cit.* page 8.

⁹ D'AMOURS, M., M-A. DENIGER, F. LESEMANN et E. SHRAGGE, *op.cit.* p.29

démotivation et les difficultés de formation sont encore souvent associés aux travailleurs âgés.¹⁰ D'ailleurs, les personnes de 45 ans et plus à la recherche d'un emploi ont parfois elles-mêmes intégré cette image et ont tendance à mettre de l'avant leur âge comme un handicap à l'embauche.

Finalement, soulignons que les travailleurs âgés qui ont consacré toute leur vie active au sein d'une même entreprise cumulent souvent quelques caractéristiques rendant plus difficile leur réinsertion en cas de perte d'emploi : manque de formation spécialisée et de scolarisation, mobilité géographique restreinte, manque d'expérience en recherche d'emploi et formation désuète ou non transférable.¹¹

En 2000, le taux de chômage global au Québec était le plus bas observé en un quart de siècle, pourtant celui des 45 à 64 ans était demeuré plus élevé. Soulignons que les femmes de ce groupe chôment davantage que les hommes. Au début des années 2000 le chômage de longue durée des travailleurs âgés avait également fait un bond. À ces données, nous pourrions ajouter une partie de la population inactive, dans laquelle se situent les travailleurs saisonniers entre deux périodes de travail et une part des chômeurs de longue durée.

« Les chômeurs incluent les personnes qui, pendant la semaine ayant précédé le recensement, étaient sans emploi rémunéré, étaient prêtes à travailler et avaient activement cherché un emploi salarié au cours des quatre semaines précédentes. »

« Personnes inactives : Personnes qui, pendant la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour du recensement (le 16 mai 2006), n'étaient ni occupées ni en chômage. Les inactifs comprennent les étudiants, les personnes au foyer, les retraités, les travailleurs saisonniers en période de relâche qui ne cherchaient pas un travail et les personnes qui ne pouvaient travailler en raison d'une maladie chronique ou d'une incapacité à long terme. »¹²

Toutefois, en 2006, la tendance s'inverse. Bien qu'au Québec le taux de chômage des 55 ans et plus soit plus élevé que le groupe de 25 à 54 ans, cet écart tend à diminuer. D'ailleurs entre 2001 et 2006, le taux d'activité des 55 ans et plus a augmenté plus que pour les autres catégories d'âge pendant cette même période. Les statistiques les plus significatives sont certes celles du niveau d'emploi qui a fait un bond de 44,8 % pour les québécois de 55 ans et plus, tandis qu'il n'a augmenté que de 8,8 % pour la population totale d'âge actif. Ainsi, 544 390 personnes de 55 ans et plus travaillaient en 2006 au Québec, comparativement à 375 915 en 2001, soit 44,8 % de plus.

¹⁰ TREMBLAY, BELLEMARE (1999), *Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante : quelques réflexions invitant à un changement de perspectives.*

¹¹ D'AMOURS, M., M-A. DENIGER, F. LESEMAN et E. SHRAGGE, *op.cit.* p.30.

¹² STATISTIQUE CANADA, Dictionnaire du recensement 2006, site Internet, page consultée le 23/10/08, www12.statcan.ca/francais/census06/reference/dictionary/pop124a.cfm.

Figure 2 : Variation du taux de chômage et taux d'activité entre 2001 et 2006¹³

	Population totale de 15 ans et plus	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans et plus
Taux de chômage				
Québec – 2006	7,0 %	12,0 %	6,0 %	6,5 %
Québec – 2001	8,2 %	13,2 %	7,2 %	8,0 %
Canada – 2006	6,6 %	12,8 %	5,4 %	5,2 %
Canada – 2001	7,4 %	13,7 %	6,3 %	5,9 %

	Population totale de 15 ans et plus	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans et plus
Taux d'activité				
Québec – 2006	64,9 %	63,4 %	86,0 %	29,9 %
Québec – 2001	64,2 %	61,6 %	84,5 %	25,0 %
Canada – 2006	66,8 %	65,5 %	85,7 %	34,0 %
Canada – 2001	66,4 %	64,7 %	85,1 %	28,7 %
Variation en emploi				
Québec	8,8 %	4,2 %	4,4 %	44,8 %
Canada	9,0 %	7,9 %	3,8 %	42,1 %

2.3. Défis à relever : trois objectifs

Déjà, les sondages réalisés par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) indiquent que la rareté de main-d'œuvre qualifiée est l'une des préoccupations grandissantes des petites et moyennes entreprises.¹⁴ Pour les entreprises, les enjeux du vieillissement de la population active sont directement liés à la productivité ainsi qu'aux compétences et savoir-faire. Les stratégies qui devront être adoptées par les entreprises et les différents intervenants du marché du travail auront donc comme premier objectif de permettre à ces dernières de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée et expérimentée en nombre suffisant. Il faudra également assurer le transfert d'expertise vers la relève.

¹³ Statistique Canada
<http://www12.statcan.ca/francais/census06/data/highlights/labour/Table601.cfm?SR=1>

¹⁴ Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, site Internet, page consultée le 31/01/08,
<http://www.cfib.ca/sql/fr/>.

De plus, plusieurs auteurs soulignent que les « difficultés des seniors sont révélatrices de situations pénibles pour tous les salariés, quel que soit leur âge [...] les paramètres des situations de travail ne dépendent pas de l'âge des salariés, mais surtout des configurations dans lesquelles ces personnes interviennent : postures, délais, cadences... et auxquelles tous les salariés sont soumis. »¹⁵ Intervenir sur ces aspects aura donc des impacts positifs sur l'organisation globale du travail, permettra de prévenir le vieillissement prématuré des travailleurs et de maintenir en emploi les plus âgés. Toutefois, soulignons que des distinctions s'opèrent probablement entre les emplois nécessitant davantage de compétences intellectuelles de ceux exigeants principalement des capacités physiques.

Les stratégies et changements de gestion des ressources humaines devront également prémunir de l'exclusion une catégorie toujours grandissante de travailleurs. Ces individus devront de plus pouvoir faire un choix véritable. Les pressions sociales, règles et programmes *ad hoc* des régimes de retraite, la formation ou les conditions de travail ne devront pas pousser prématurément les travailleurs hors du marché de travail, bien au contraire, mais ne devront pas non plus les y retenir contre leurs aspirations.

2.4. Perspectives

Le survol de la littérature laisse déjà entrevoir quelques pistes d'action pour intervenir face au vieillissement et la diminution de la population active. La gestion prévisionnelle des ressources humaines est fréquemment mise de l'avant comme stratégie à adopter. Elle consiste en une approche qui tend à projeter les besoins et les ressources sur le moyen ou le long terme. Dans le cas du vieillissement de la population active, ces anticipations sont considérées nécessaires puisque les changements seront importants.¹⁶

L'accès à la formation et la reconnaissance des acquis et des compétences sont également considérés comme des éléments essentiels à toute stratégie d'action. Qu'elles visent le maintien ou le développement de compétences, il est impératif que celles-ci soient disponibles et adaptées au personnel vieillissant. Sans des compétences reconnues ou à jour, les travailleurs âgés qui perdent leur emploi deviennent de futurs chômeurs de longue durée.

Les auteurs mentionnent également que des ajustements liés à l'organisation du travail devront être envisagés, notamment la flexibilité du temps de travail, la prise en compte de facteurs ergonomiques, la charge de travail, etc. Les mécanismes de retraite

¹⁵ GILLES, M., F. LOISIL (2005) *La gestion des âges. Pouvoir vieillir en travaillant*, Éditions Anact, page 57.

¹⁶ EMPLOI-QUÉBEC, *op. cit.* page 9. et

RAOULT, N., B. QUINTREAU (2005) *La diversité des âges. Regards croisés d'experts*, Éditions Liaisons sociales, Paris, 349 pages.

progressive seront, eux aussi, à explorer, tout comme les mécanismes liés au transfert de l'expertise.¹⁷

Quelles que soient les stratégies adoptées pour pallier les effets du vieillissement et la diminution de la population active, elles représenteront de belles opportunités pour améliorer la qualité des emplois, tant des plus âgés que des plus jeunes. Quant à l'allongement de la vie au travail et l'élargissement du spectre des générations dans les entreprises, ce pourrait être des atouts pour les entreprises.

3. Questions et hypothèses de recherche

Trois questions de recherche seront plus particulièrement explorées par cette enquête.

- Quel est l'état de la situation, tant pour les entreprises que pour les chercheurs d'emploi et travailleurs de 45 ans et plus au Kamouraska?
- Quelles sont les mesures et stratégies adoptées ou envisagées par les entreprises pour pallier aux conséquences du vieillissement de la main-d'œuvre?
- Quelles activités de sensibilisation et stratégies d'intervention pourraient répondre aux besoins des entreprises face au vieillissement de la main-d'œuvre?

Déjà, nous pouvons formuler quelques hypothèses qui pourraient se voir confirmées par cette étude. D'abord, le Kamouraska vit, comme le Québec, un vieillissement important de sa population active. Les départs à la retraite et les tendances démographiques occasionneront des difficultés de recrutement, particulièrement pour la main-d'œuvre spécialisée. Les pratiques de gestion des ressources humaines sont généralement peu adaptées et les perceptions générales encore teintées de préjugés défavorables à l'égard des travailleurs plus âgés. L'âge devient ainsi un obstacle à l'embauche. De grandes différences existent entre les entreprises de grande taille et de petite taille, puisque ces dernières ne peuvent se prévaloir de professionnels en gestion des ressources humaines, ainsi qu'entre les employés spécialisés et non spécialisés. Toutefois, le besoin de main-d'œuvre et la nécessité du transfert d'expertise d'une génération à l'autre, mèneront les employeurs à valoriser le travail des employés de 45 ans et plus et à mettre en place des facilités pour maintenir ces personnes au travail et même en recruter de nouvelles.

¹⁷ JALLETTE, P. et D. VILLENEUVE, (2002) Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre, Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, Montréal, p.15

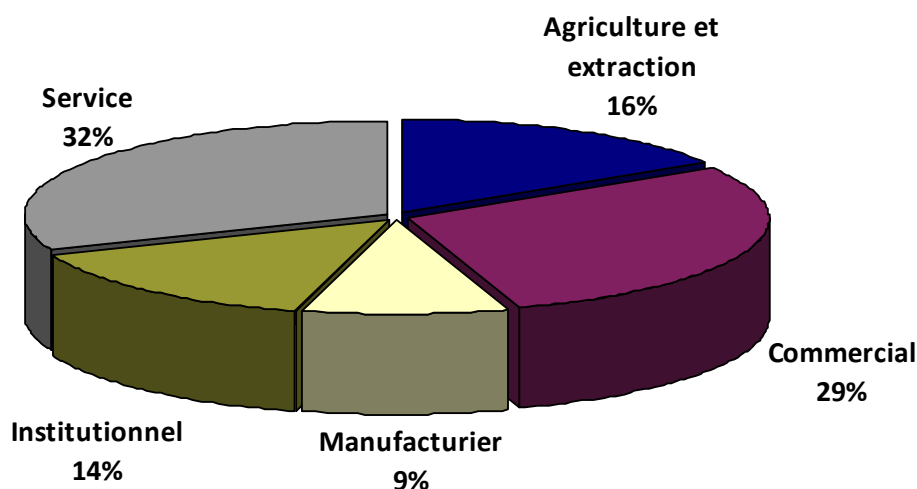
4. Portrait des entreprises du Kamouraska

4.1. Secteurs d'activité

Le Kamouraska compte sur la présence de 1 050 entreprises, organismes et institutions sur son territoire. Pour les besoins de la présente étude, ceux-ci sont présentés en cinq catégories : exploitation des matières premières, commercial, manufacturier, institutionnel et services. Ces catégories ont été constituées en groupant les codes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord 2002. Le tableau présenté à l'annexe 1 fait état de ces regroupements.

Présents en proportions semblables, les entreprises et organismes des secteurs des services et des commerces représentent à eux deux 61 % de l'ensemble des employeurs du Kamouraska. La catégorie exploitation des matières premières, essentiellement composées d'entreprises agricoles et de tourbières, représente quand à elle 16 %. Figure ensuite le secteur institutionnel, c'est-à-dire les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et d'assistance sociale ainsi que l'administration publique, en représentant 14 % des entreprises du Kamouraska. Finalement, le secteur manufacturier représente lui 9 % et compte des entreprises de fabrication et de construction.

Figure 3 : Répartition des entreprises du Kamouraska par secteurs d'activité, 2008

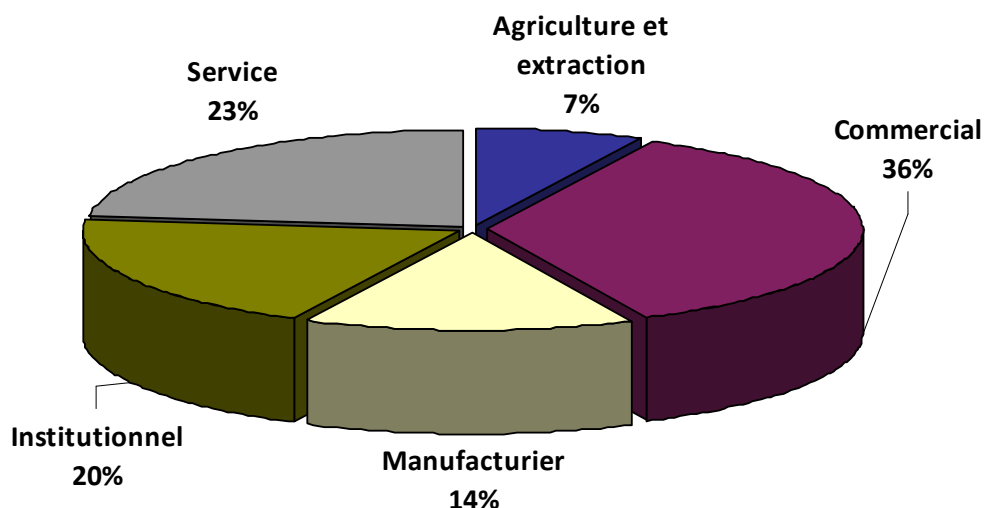


La présente étude porte sur des enjeux liés à la main-d'œuvre. Il fut donc décidé de retrancher de cette population l'ensemble des entreprises ou organismes qui, selon les informations dont nous disposons, n'engagent qu'une ou deux personnes. D'ailleurs, soulignons que les propriétaires peuvent eux-mêmes être inclus dans ce nombre. Il semblait ainsi peu pertinent d'inclure ces entreprises dans l'étude. Une attention

particulière sera toutefois apportée aux très petites entreprises dans les énoncés de pistes d'action.

La population de base pour cette étude comprend donc les entreprises, organismes sans but lucratif ou institutions de trois employés et plus au Kamouraska, portant à un total de 564 unités. Soulignons que la répartition sectorielle des entreprises s'en trouve sensiblement modifiée. Les secteurs des matières premières et des services prennent une importance moindre, passant de 16 % à 7 % et de 32 % à 23 %. Les autres secteurs, commercial, manufacturier et institutionnel, gagnent quant à eux entre 5 et 7 % chacun.

Figure 4 : Répartition des entreprises de 3 employés et plus par secteurs d'activité, Kamouraska 2008



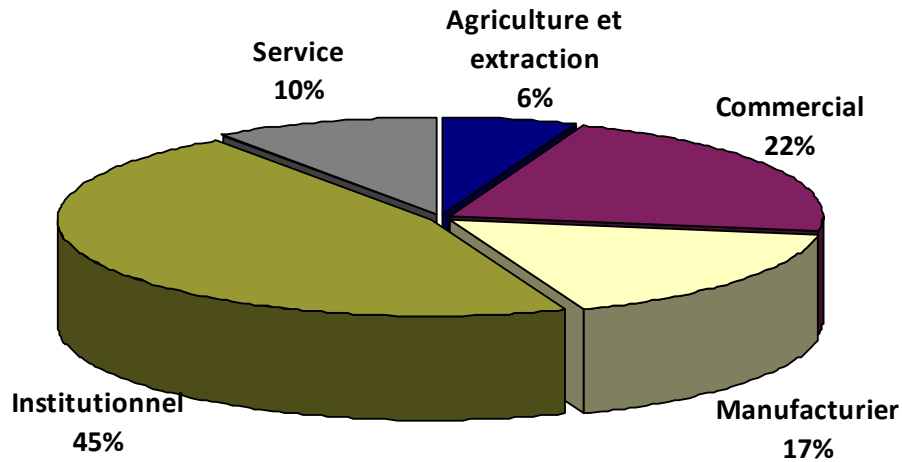
4.2. Nombre d'employés

Le portrait devient tout autre lorsque la répartition des emplois est examinée. Effectivement, la taille des entreprises vient ici changer la donne et sous-tend fort probablement des différences notables dans, entre autre, la gestion des ressources humaines. Ces considérants sont essentiels à une analyse adéquate de la réalité des entreprises du Kamouraska.

Les secteurs agricole et des services sont donc, en terme de nombre d'emplois, moins importants qu'en terme de nombre d'entreprises. Les secteurs commercial, manufacturier et institutionnel prennent, au contraire, une ampleur considérable. Notamment le secteur institutionnel ne constitue que 20 % des entreprises mais regroupe un total de 45 % des emplois. La présence de grandes institutions des réseaux

de la santé et de l'éducation, explique ce saut. Il est à noter que la répartition des emplois en considérant seulement la population retenue pour la présente recherche, c'est-à-dire les entreprises de trois employés et plus, est tout à fait semblable à celle présentée ici.

Figure 5 : Répartition des emplois par secteurs d'activité, Kamouraska 2008



4.3. Localisation

Pour les besoins de cette recherche, la MRC du Kamouraska est divisée en trois parties, soit l'ouest, le centre et l'est.

Figure 6 : Répartition des entreprises et de la population du Kamouraska par secteurs géographiques

MRC du Kamouraska					
Ouest		Centre		Est	
La Pocatière		Kamouraska		Saint-Alexandre	
Rivière-Ouelle		Mont-Carmel		Saint-André	
Saint-Gabriel-Lallemand		Saint-Bruno		Saint-Germain	
Saint-Onésime		Saint-Denis		Saint-Joseph	
Saint-Pacôme		Saint-Pascal		Sainte-Hélène	
Sainte-Anne-de-la-Pocatière		Saint-Philippe-de-Néri			
% entreprises	% population	% entreprises	% population	% entreprises	% population
46 %	48 %	36 %	33 %	18 %	19 %

Une grande concentration des entreprises et de la population se remarque dans la partie ouest du territoire; ainsi, ces villes et villages regroupent 46 % des entreprises du Kamouraska et 48 % de la population. Le centre de la MRC regroupe 36 % des entreprises tandis que la partie la plus à l'est, 18 %.

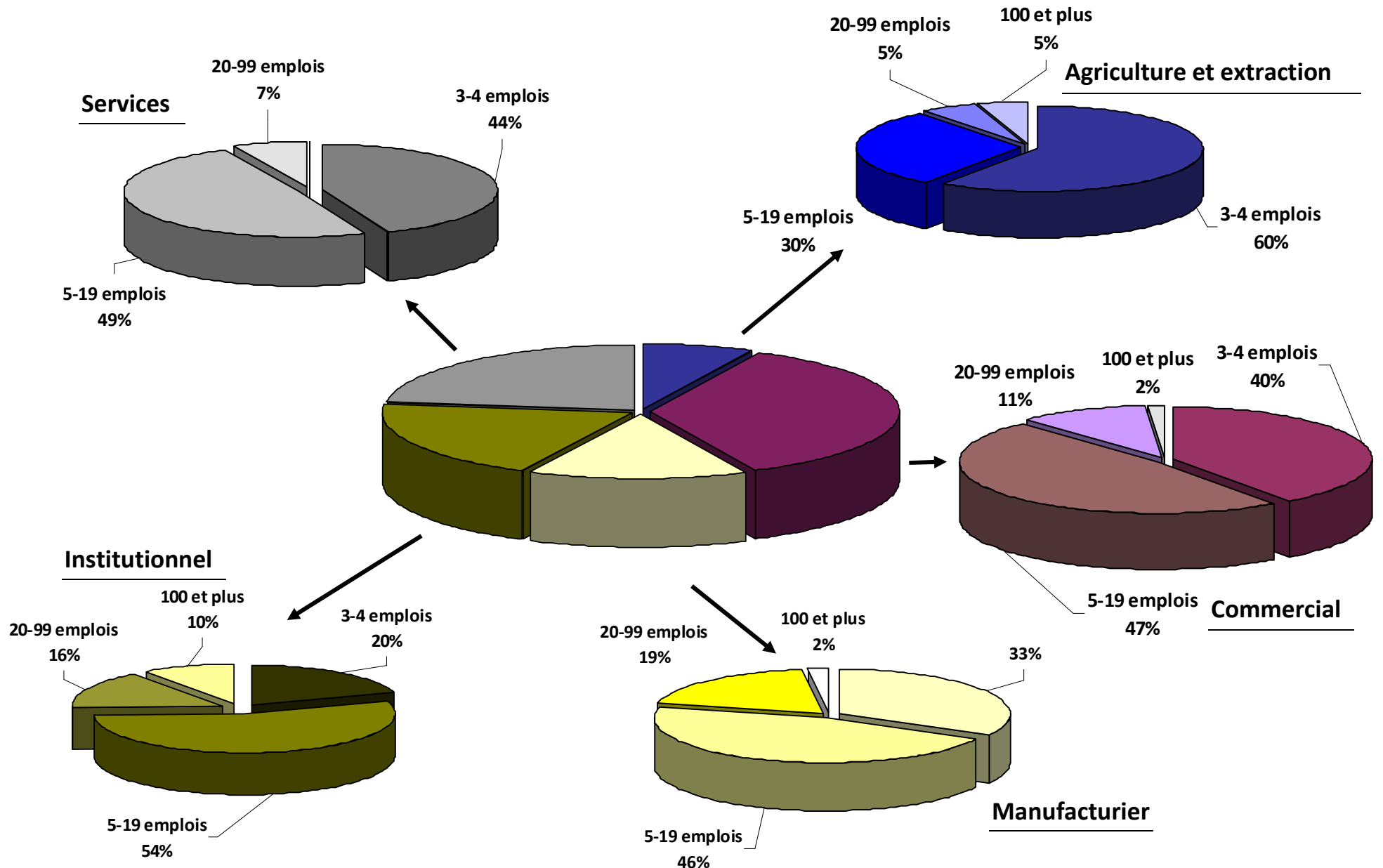
4.4. Proposition d'une typologie

Tel qu'il sera précisé dans la section méthodologique de la présente étude, l'observation qui sera faite des entreprises le sera en fonction de sous-ensembles. Ceux-ci permettront une représentativité plus juste des employeurs du Kamouraska. Deux critères ont été retenus pour catégoriser les entreprises et organismes de la population de recherche, soit ceux de trois employés et plus dont les activités se déroulent dans la MRC du Kamouraska. Le premier critère étant le secteur d'activité et le second, la taille de l'entreprise.

Cette distribution des entreprises selon la taille permettra également de tendre vers une représentativité des emplois dans chacun des secteurs d'activité et de ne pas sur ou sous-représenter les entreprises de grande taille.

Le graphique suivant reprend la répartition des entreprises de trois employés et plus selon les cinq grands secteurs d'activité retenus et précise pour chacun de ceux-ci la répartition des entreprises selon leur taille, soit 3-4 employés; 5-19 employés, 20-99 employés et 100 employés et plus.

Figure 7 : Population et sous ensembles de recherche



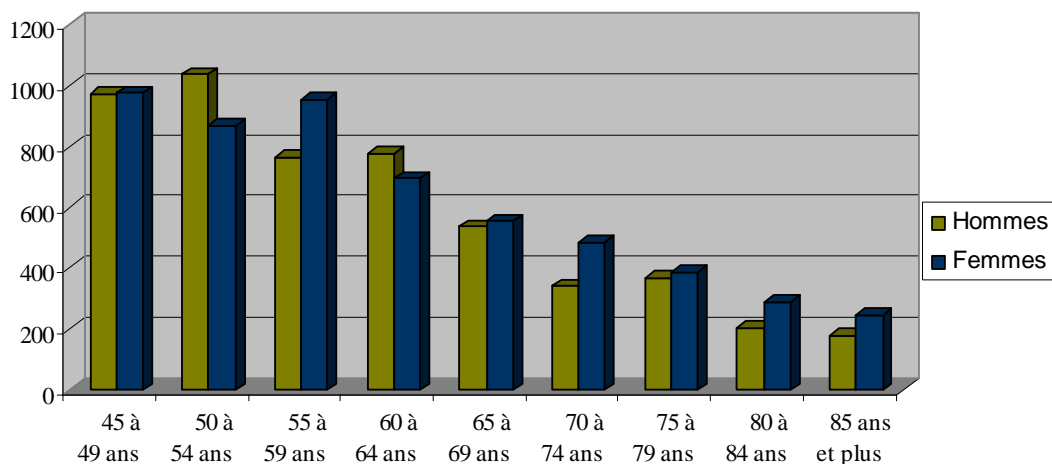
5. Portrait statistique des travailleurs de 45 ans et plus du Kamouraska

5.1 Données socio-économiques

Au Kamouraska, pour une population totale de 22 084 habitants en 2006, 10 625, soit 48 %, ont 45 ans et plus. Au Québec, cette proportion est de 42 %. Spécifions que les données présentées ici ne concernent que les personnes de cette tranche d'âge.

Tout comme pour la province, les femmes y sont un peu plus nombreuses, elles représentent 51,3 % des 45 ans et plus. Les personnes mariées ou vivant en union libre y sont largement majoritaires en représentant 70 % de cette population.

Figure 8 : Répartition hommes femmes de 45 ans et plus au Kamouraska en 2006



5.2 Activité de la population de 45 ans et plus au Kamouraska

En 2006, 4 995 personnes formaient la population active de 45 ans et plus. Le taux d'emploi des 45 ans et plus était de 47 %, bien inférieur au taux d'emploi de 55,1 % de la population des 15 ans et plus au Kamouraska. Soulignons toutefois que le taux de chômage est également inférieur pour les 45 ans et plus que pour la population totale.

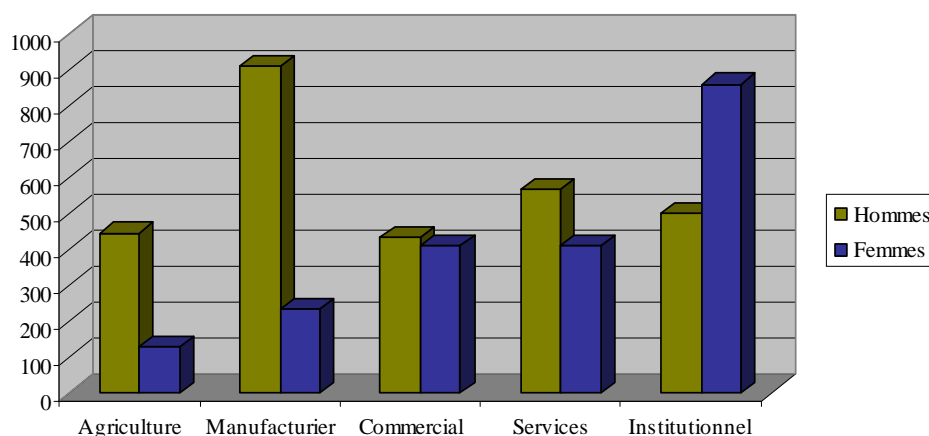
Figure 9 : Activité de la population du Kamouraska et du Québec, 2006¹⁸

	Kamouraska 45 ans et plus		Kamouraska Pop. totale de 15 ans et plus		Québec 45 ans et plus
Population totale	10 625		18 315		
- Population inactive	5 630	53 %	7 415	40,5 %	49 %
- Population active	4 995	47 %	10 900	59,5 %	51 %
- Personnes en emploi	4 695	94 %	10 085	92,5 %	94 %
- Chômeurs	305	6 %	820	7,5 %	6 %
Taux d'activité*		47		59,5	51
Taux d'emploi*		44,2		55,1	48,1
Taux de chômage*		6,1		7,5	5,8

* Définitions à l'annexe 1.

De la population active, 4 035 sont des employés, dont 55 % sont des hommes. La répartition homme femme varie considérablement selon le secteur d'activité. Le tableau suivant précise ces données. En annexe, est présentée la répartition en nombre selon le sexe, le secteur et les sous-secteurs d'activités.

Figure 10 : Répartition homme femme des 45 ans et plus au Kamouraska en 2006 par secteurs d'activité¹⁹



¹⁸ Statistique Canada (2008) Recensement de 2006, Profil de groupe cible, Revenu et gains et logement et coûts d'habitation.

¹⁹ *Ibid.*

5.3 Revenu

Figure 11 : Répartition des personnes de 45 ans et plus du Kamouraska selon leur revenu (emploi et autres revenus) en 2005²⁰

Revenu	Hommes 45 ans et plus au Kam.	Femmes 45 ans et plus au Kam.	Total 45 ans et plus au Kam.	45 ans et plus au Kamouraska (%)	Population de 15 ans et plus au Québec (%)
Sans revenu	130	485	615		
Avec un revenu	5 040	4970	10 010		
Moins de 1 000 \$	130	170	295	2,95 %	24,7 %
1 000 \$ à 2 999 \$	25	105	130	1,3 %	
3 000 \$ à 4 999 \$	50	180	235	2,35 %	
5 000 \$ à 6 999 \$	45	200	255	2,55 %	
7 000 \$ à 9 999 \$	190	570	760	7,6 %	
10 000 \$ à 11 999 \$	135	295	430	4,3 %	17,7 %
12 000 \$ à 14 999 \$	330	590	925	9,25 %	
15 000 \$ à 19 999 \$	730	715	1445	14,45 %	
20 000 \$ à 24 999 \$	485	490	970	9,7 %	15,8 %
25 000 \$ à 29 999 \$	530	350	880	8,8 %	
30 000 \$ à 34 999 \$	425	370	795	7,95 %	13,4 %
35 000 \$ à 39 999 \$	465	240	705	7,05 %	
40 000 \$ à 44 999 \$	395	205	600	6 %	9,7 %
45 000 \$ à 49 999 \$	320	100	420	4,2 %	
50 000 \$ à 59 999 \$	320	180	495	4,95 %	18,7 %
60 000 \$ et plus	455	205	660	6,6 %	

Figure 12 : Revenus d'emploi médian des personnes de 45 ans et plus²¹

	Hommes 45 ans + Kam.	Femmes 45 ans + Kam.	Pop. de 45 ans et + au Kam.	Pop. de 15 ans et + au Kam.	Pop. de 15 ans et + au Qc.
Revenu médian, employé à temps plein	39 179 \$	30 239 \$	36 207 \$	32 680 \$	37 722 \$
Revenu médian, employé à temps partiel	21 510 \$	18 720 \$	19 373 \$		---

²⁰ Statistique Canada (2008) Recensement de 2006, Profil de groupe cible, Revenu et gains et logement et coûts d'habitation et

Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*.

²¹ *Ibid.*

Les statistiques présentées ici dévoilent deux éléments. D'abord, chose peu surprenante pour une région rurale, les personnes au Kamouraska ont des revenus moins élevés que la population québécoise. Deuxième élément, les personnes de 45 ans et plus au Kamouraska ont un revenu médian supérieur à la population de 15 ans et plus de ce même territoire. Soulignons que ce n'est peut-être pas le cas comparativement à la population de 25 ans et plus. Mais il ne faut pas minimiser l'importance des personnes gagnant moins de 20 000 \$ par année ou n'ayant aucun revenu, soit 48 % de la population des 45 ans et plus au Kamouraska.

6. Méthodologie

6.1. Choix des techniques d'enquête

La revue de littérature et les portraits statistiques a donné les éléments nécessaires pour développer une méthodologie répondant à deux principaux objectifs : d'une part, assurer une collecte complète des informations et d'autre part, une représentativité adéquate des différents secteurs d'activité du Kamouraska et des travailleurs de 45 ans et plus.

Afin de répondre au premier objectif identifié, la méthodologie choisie a privilégié trois méthodes de cueillette de données bien adaptées aux types de renseignements recherchés : le sondage par questionnaire, l'entrevue et le groupe de discussion.

Le questionnaire, utilisé dans un premier temps, a permis d'obtenir une grande quantité d'informations auprès d'un large échantillon des populations ciblées. Par sa grande flexibilité, un grand nombre de variables ont pu être abordées : caractéristiques socio-démographiques, structures d'emploi et de compétence, habitudes de gestion, etc. Accédant ainsi à des données quantitatives et qualitatives, un portrait suffisamment clair des enjeux observés par cette recherche a pu être fait.

Dans un deuxième temps, la réalisation de vingt entrevues a permis d'enrichir et de compléter les informations recueillies par le sondage par questionnaire. Les questions abordées par ce dernier ont été reprises et présentées aux participants de façon à les amener à élaborer davantage sur ces thèmes. Plus approfondies et détaillées, ces informations ont permis d'apporter les nuances et subtilités nécessaires à une compréhension plus complète des phénomènes en cause. Les entrevues ont également été l'occasion d'aborder des pistes d'actions.

Pour compléter la cueillette de données, deux groupes de discussion ont été organisés. L'un constitué d'entrepreneurs, l'autre de travailleurs. Cette technique d'entrevue, qui réunit de six à douze personnes et un animateur, prenait la forme d'une

discussion structurée sur un sujet particulier.²² Dans une première partie, l'animateur présenta les sujets de discussions de façon très ouverte. Cette liberté et les discussions engagées par les participants ont généré une richesse de données et ont permis d'ouvrir sur des pistes inexplorées. Dans un second temps, des propositions d'action et de stratégies d'intervention ont été soumises pour discussion et commentaires au groupe.

6.2. Écueils, échantillonnage et modalités

Pour qu'une enquête par sondage puisse prétendre à des généralisations avec une marge d'erreur scientifiquement acceptable, la taille de l'échantillon doit être de l'ordre de 400 à 1000 individus. Il était peu adéquat dans le cadre de cette étude d'envisager de tels échantillons, d'autant plus que les données recherchées étaient davantage d'ordre qualitatif que quantitatif. Ainsi, une méthodologie hybride fut retenue afin de dégager des tendances et des constats.

Les questionnaires destinés aux entreprises ont été envoyés par la poste. Bien qu'étant extrêmement variables, les taux de réponse à de telles enquêtes sont généralement assez faibles. Toutefois, plusieurs moyens peuvent être utilisés pour accroître le taux de réponse. Une lettre d'introduction, l'appui d'une organisation reconnue et appréciée par l'échantillon cible, des rappels téléphoniques, l'envoi d'un deuxième questionnaire aux personnes n'ayant pas répondu après un certain délai, une enveloppe de retour préadressée et préaffranchie sont des moyens pouvant facilement faire doubler le taux de réponse.²³ Plusieurs de ces moyens ont été employés pour assurer un taux de réponse acceptable.

La difficulté de rejoindre les travailleurs semble toutefois un écueil qu'il faille considérer spécifiquement. Afin de rejoindre les travailleurs, en emploi ou non, la stratégie privilégiée doit être différente. Il semblait que l'utilisation d'organismes et d'associations pouvait ici s'avérer judicieuse. Le réseau des agents de développement rural et des rencontres du groupe de Solidarité rurale ont été privilégiés pour servir de relais vers des personnes susceptibles de participer à cette recherche. Ces deux réseaux, regroupant des agents de développement, des maires, des conseillers municipaux ainsi que des personnes actives dans leur communauté ont pu servir de liens efficaces vers les travailleurs du Kamouraska. De plus, les deux organismes d'employabilité, Les services d'aide à l'emploi du Kamouraska et le Centre local d'emploi de La Pocatière, ont remis, aux participants de leurs rencontres, un questionnaire à compléter.

²² GAUTHIER, B. (2003). *Recherche sociale, de la problématique à la collecte des données*. 4^e édition, Presses de l'Université du Québec, Sainte-Foy, page 333.

²³ *Ibid.* page 408.

6.2.1. Échantillon stratifié

Pour la constitution d'un échantillon d'entreprises, la technique d'échantillon stratifié²⁴ a été privilégiée. En catégorisant la population à étudier, ce type d'échantillon permet une représentation proportionnelle des principaux secteurs d'activité du Kamouraska. Une sélection aléatoire a ensuite été effectuée parmi ces sous-groupes.

Ainsi, 200 questionnaires ont été distribués selon les répartitions suivantes :

Figure 13 : Répartition des questionnaires aux entreprises

	Nb d'entreprises	Pourcentage	NB QUESTIONNAIRES
Agriculture et extraction	40	7,10%	14
Commercial	202	35,88%	72
Manufacturier	80	14,21%	28
Institutionnel	111	19,72%	40
Service	130	23,10%	46
Total	563	100,01%	200

6.2.2. Échantillon par quota

Comme il en a été fait mention précédemment, des différences considérables caractérisent les travailleurs de 45 ans et plus. Un échantillon constitué par quotas permet de créer des sous-ensembles parmi cette population et d'être ainsi plus précis dans les constats tirés de la recherche.

Toutefois, la multiplication des sous-groupes accentue la difficulté de rejoindre la population ciblée. Ainsi, seuls deux éléments ont été retenus pour caractériser l'échantillon de recherche des travailleurs de 45 ans et plus, soit le sexe des répondants et leur situation d'emploi.

²⁴ *Ibid.* page 236.

7. Les questionnaires

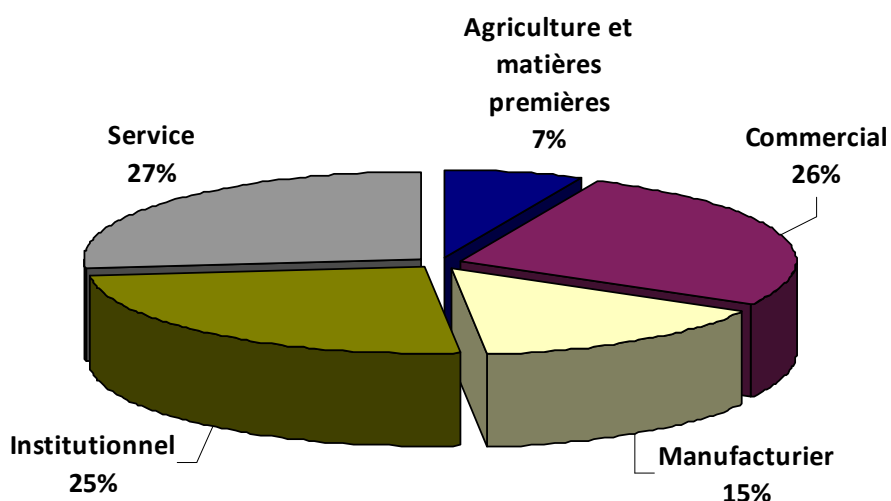
7.1. Les questionnaires aux entreprises

7.1.1. Les répondants

Sur les 200 questionnaires envoyés aux entreprises, 60 questionnaires ont été complétés et retournés. Le taux de réponse, de près de 30 %, correspond bien au retour habituellement obtenu par sondage postal après avoir fait une relance.

D'entrée de jeu, soulignons que le portrait des répondants au questionnaire correspond bien aux caractéristiques obtenues à la suite de l'analyse statistique fait préalablement à la constitution de l'échantillon de recherche.

Figure 14 : Répartition des répondants par secteurs d'activité



En comparaison à la répartition sectorielle des entreprises de trois employés et plus du Kamouraska, les entreprises des secteurs institutionnel et des services sont légèrement surreprésentés dans le groupe de répondants, soit de 5 % et 4 %. Les entreprises du secteur commercial sont, quant à elles, sous-représentées de 10 %. Ces écarts sont tout de même légers et le groupe de répondants peut être considéré représentatif des entreprises du Kamouraska, quant à leur secteur d'activité.

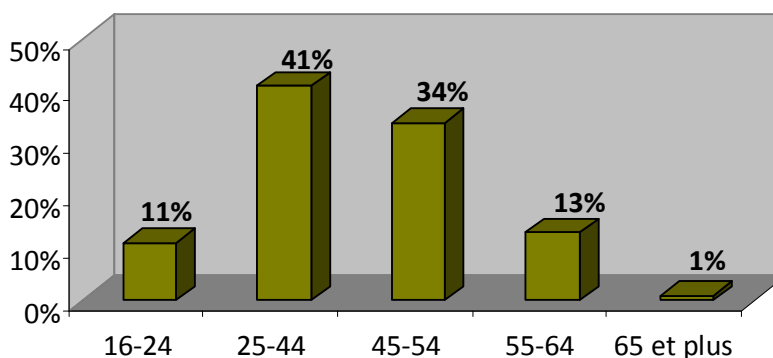
7.1.2. Structure d'emploi

Ces entreprises emploient un total de 1595 personnes. Pour l'analyse de la répartition selon l'âge de ces travailleurs, les résultats présentés le seront sur un total

de 945 personnes, certains répondants n'ayant pu donner ces précisions sur leurs employés.

Ainsi, 48 % des personnes travaillant pour les répondants au questionnaire ont 45 ans et plus. Seuls six répondants n'emploient aucune personne de 45 ans et plus. Rappelons que selon Statistique Canada, les travailleurs de 45 ans et plus constituent 44 % des employés du Kamouraska. Bien que légèrement supérieure, cette proportion est un élément supplémentaire validant la représentativité de l'échantillon de recherche. Nous pouvons faire l'hypothèse que les employeurs ayant au sein de leur équipe des travailleurs de 45 ans et plus se sont sentis davantage concernés par cette enquête, ayant ainsi influencé positivement leur taux de réponse.

Figure 15 : Répartition des employés des répondants selon leur âge



Parmi ces employés, 58 % sont des hommes, dont 87 % travaillent à temps plein. Chez les femmes, les postes à temps partiel sont beaucoup plus nombreux et représentent 31 % des emplois.

La répartition des emplois selon le type de poste montre que près du quart des postes se situe dans la catégorie personnel administratif. Les ouvriers spécialisés puis le personnel de vente viennent en deuxième et troisième rang. Dans la catégorie ouvriers spécialisés, notons les titres suivants : charpentier-menuisier, horticulteur, ouvrier agricole, employé de travaux publics, mécanicien, etc.

Figure 16 : Répartition des employés des répondants selon leur type de poste

Type de poste	%
Cadre supérieur	4,58 %
Cadre intermédiaire	4,14 %
Superviseur /contremaître	2,94 %
Personnel administratif	25,27 %
Ouvrier spécialisé	16,67 %
Professionnel	12,42 %
Manœuvre	12,53 %
Personnel de vente	15,47 %
Personnel non classifié et autre	4,79 %

Parmi les entreprises répondantes, 29 % disent avoir un ou des employés ayant une formation de niveau universitaire et 54 % de niveau collégial (professionnel ou technique).

7.1.3. Recrutement

Au cours des douze derniers mois, 76 % des répondants ont recruté de nouveaux employés et ils ont engagé 140 personnes. Parmi les entreprises ayant cherché du personnel, 82 % ont comblé le ou les postes, près de 16 % n'ont comblé qu'une partie des postes et 2 % n'ont toujours pas trouvé de personnel. Le temps nécessaire pour combler les postes est extrêmement variable, passant de quelques jours à 6 mois. Tout de même, 54 % disent avoir comblé leurs postes en moins d'un mois, 33 % entre 1 et 2 mois et finalement, 14 % ont du attendre deux mois et plus. Ainsi, les entrepreneurs qualifient leur recrutement de facile à difficile, dans les proportions suivantes :

Figure 17 : Processus de recrutement

Nous comblons facilement les postes	28 %
Nous comblons facilement la plupart des postes	28 %
Nous comblons difficilement certains postes	26 %
Nous comblons difficilement les postes	17 %

Les postes mentionnés comme difficiles à combler sont les spécialistes de la santé, intervenant social de nuit, manœuvre d'usine, ingénieur, programmeur, camionneur, notaire, professeur de mathématique, service aux chambre, cadre en éducation, cuisinier, charpentier-menuisier, pressier, infographe et ouvrier agricole.

Varié bien sur selon le type de poste à combler, soulignons tout de même que 82 % des répondants ayant recruté de nouveaux employés au cours de la dernière année mentionnent la formation comme l'un de leurs critères d'embauche prioritaires. Vient en second rang l'expérience, avec 64 % de mention, puis les aptitudes pour 40 % des répondants.

Figure 18 : Critères d'embauche prioritaires pour les répondants ayant recruté de nouveaux employés au cours des douze derniers mois

Formation	82 %
Expérience	64 %
Condition physique	38 %
Aptitude particulière	40 %
Attitude	33 %

Parmi les nouveaux employés, seuls 20 ont 45 ans et plus, représentant 14 % du nouveau personnel. Cette proportion semble bien basse en considérant que les 45 ans et plus forment près de 46 % de la population active du Kamouraska. Soulignons toutefois que le taux de chômage des 45 ans et plus au Kamouraska est légèrement inférieur à celui de la population de 15 ans et plus.

7.1.4. Perspectives de départ à la retraite et recrutement futur

Actuellement, les répondants prévoient 222 départs à la retraite dans les dix prochaines années, ce qui correspond à 23 % de leur main-d'œuvre. Ces données semblent cohérentes avec les renseignements donnés concernant l'âge des employés.

Figure 19 : Répartition des employés des répondants selon leur âge

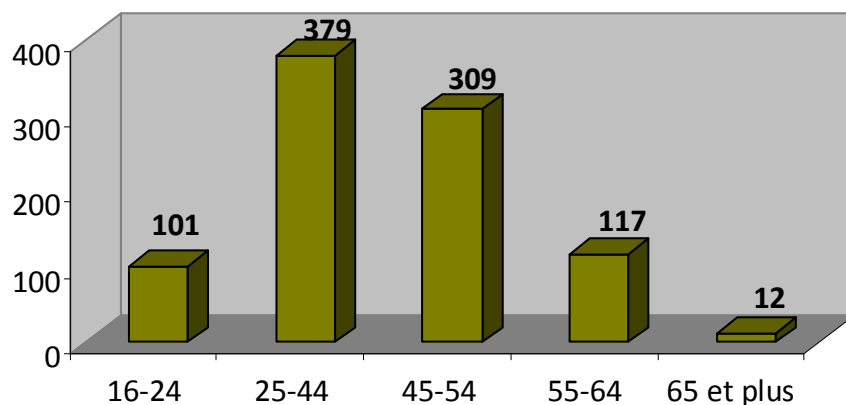
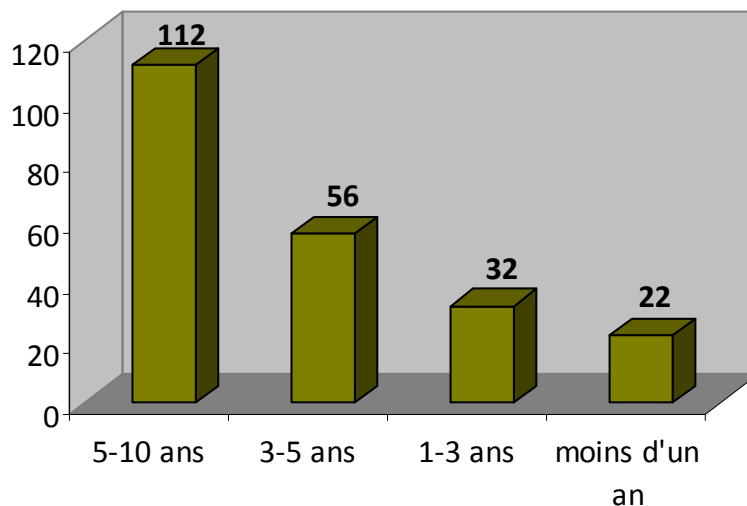


Figure 20 : Prédiction des départs à la retraite des employés des répondants



Toutefois, les besoins en main-d'œuvre seront supérieurs aux départs à la retraite prévus des employés. 48 % des répondants engageront du personnel dans la prochaine année. Selon les entreprises, de un à dix nouveaux employés entreront en fonction. Soulignons que certaines entreprises répondaient ne pas savoir précisément combien de postes seront ouverts. De 2009 à 2011, 42 % des répondants engageront et après cette période, 25 %. Ces données laissent voir que les répondants peuvent difficilement préciser leur besoin de main-d'œuvre sur une longue période.

Figure 21 : Estimation du nombre d'employés qui seront engagés selon trois périodes de temps

	% des répondants qui prévoient engager de nouveaux employés	Estimation du nombre de personnes qui devront être engagées
Moins d'un an	48 %	62 personnes
1 à 3 ans	42 %	72 personnes
3 ans et plus	25 %	86 personnes

Une majorité de répondants, près de 58 %, pensent qu'ils éprouveront des difficultés de recrutement dans les prochaines années. Ils font les commentaires suivants :

- « Le secteur agricole est en pénurie, le recrutement est très difficile. »
- « Le travail de cuisine et d'entretien ménager n'est pas attrayant. 25 heures par semaine ne font pas un temps complet. S'il faut voyager, les coûts de transport entrent en ligne de compte. »
- « Il y a de multiples possibilités d'emploi pour les jeunes, ce qui rend le recrutement plus difficile. »
- « Difficultés d'embauche du personnel qualifié, stable, et motivé... au salaire qu'on est capable de verser. »
- « Difficultés surtout au niveau du personnel spécialisé. »
- « Les nouveaux chauffeurs de camion ne veulent pas de travail de 55-60 hrs/semaine, 40 heures leur suffisent. »
- « C'est difficile de trouver du personnel avec des qualifications pour des emplois à temps partiel. »
- « Il faut déjà puiser chez les personnes à la retraite pour faire de la suppléance. »
- « Il y a moins de personnel qualifié disponible, pénurie de main-d'œuvre en région. »
- « L'industrie de la construction connaît des difficultés de recrutement en général et notre entreprise ne fait pas exception à la règle. La relève est plutôt rare. »

Pénurie, manque d'employés spécialisés, salaires non compétitifs, modification dans les attentes des employés, sont donc des termes qui illustrent les propos tenus par une part importante des répondants.

Les répondants ont été questionnés sur leur intention de recruter spécifiquement des personnes de 45 ans et plus. À cette question, seuls 19 % répondent par l'affirmative. Une grande majorité des personnes ayant répondu qu'ils n'envisagent pas spécifiquement ce bassin de main-d'œuvre, précisent qu'ils n'ont pas de critères basés sur l'âge, ni dans un sens, ni dans l'autre. Quelques commentaires peuvent illustrer la variété des explications données par les répondants :

- « L'âge n'est ni un critère d'embauche, ni un obstacle. »
« Non, il est préférable de viser des jeunes car le travail est exigeant et nous pouvons peut-être les garder pendant plusieurs années. »
« Les personnes de 45 ans et plus ont plus de disponibilité, la conciliation travail-famille est moins nécessaire. »
« Ce sont de bons candidats pour certains postes où l'expérience est importante : professeurs, cadres. »
« Ils sont trop âgés pour ce genre de travail. »
« Nous offrons des emplois saisonniers, les personnes de 45 ans et plus seront peut-être plus faciles à garder pour les années suivantes? À voir... »
« J'aime bien avoir des membres du personnel comptant sur une certaine expérience. »

Ainsi, bien que plusieurs commentaires soient positifs, peu d'entrepreneurs envisagent de recruter spécifiquement des travailleurs de 45 ans et plus. Leurs réponses laissent croire qu'ils considèrent comme restrictif, ou limitant, le fait de s'adresser à un bassin de main-d'œuvre spécifique.

7.1.5. Stratégies face au vieillissement de la population active

Les employeurs ont tout de même été questionnés sur les méthodes qu'ils utilisent ou envisagent pour recruter des travailleurs de 45 ans et plus. Une large part, soit 78 % n'en ont aucune. Quelques répondants donnent des précisions, à savoir que pour l'instant ce n'est pas nécessaire mais, qu'éventuellement, ce le sera peut-être.

Les entrepreneurs qui ont mis en place des mesures spécifiques pour recruter des travailleurs de cette catégorie d'âge mentionnent, selon l'ordre présenté ici, leurs stratégies :

Figure 22 : Répartition des mesures mises en place pour le recrutement

Mesures	Sur les 60 répondants
Aménagement des heures de travail	12 %
Formation	10 %
Reconnaissance des acquis	10 %
Valorisation de l'expertise	7 %
Aménagement du poste de travail (ergonomie)	5 %
Modification des tâches ou de la charge de travail	5 %
Retraite progressive	2 %

Le portrait est sensiblement différent en ce qui a trait aux mesures prises pour maintenir plus longtemps en emploi leurs travailleurs âgés. À ce niveau, 45 % des répondants offrent des conditions spécifiques dans l'objectif de retarder les départs à la retraite.

Figure 23 : Répartition des mesures mises en place pour maintenir en emploi

Mesures	Sur les 60 répondants
Aménagement des heures de travail	29 %
Formation	12 %
Reconnaissance des acquis	24 %
Valorisation de l'expertise	14 %
Aménagement du poste de travail (ergonomie)	19 %
Modification des tâches ou de la charge de travail	10 %
Retraite progressive	8 %

À cette question également, quelques répondants précisent que ce n'est pas un besoin actuellement ou que si rien n'est offert d'emblée, de telles mesures pourraient être prises à la demande d'un employé, notamment quant à la réduction des heures de travail. Les moyens suivants ont également été mentionnés : valorisation non monétaire, transfert des connaissances des plus expérimentés aux plus jeunes, amélioration et adaptation des postes. Quelques répondants soulignent finalement qu'ils sont en réflexion sur les moyens à mettre en place pour garder leur personnel plus longtemps.

Les entrepreneurs ont été questionnés sur leurs impressions générales quant aux employés de 45 ans et plus. Il est fort peu surprenant de constater que dans le cadre d'un sondage, 69 % des répondants font des commentaires favorables à l'égard de cette catégorie d'employés. Seuls 2 % des répondants émettent des commentaires négatifs, les autres étant neutres ou mitigés.

Quelle est votre perception générale des employés de 45 ans et plus?

« J'en ai une très bonne opinion : expériences diverses, connaissances nombreuses, calme devant les situations compliquées... »

« Parfois, ils sont moins ouverts pour s'adapter à de nouvelles conditions. »

« Des personnes responsables et disponibles. »

« Ils sont généralement moins volages que les jeunes. »

« Il y a des employés très performants avec beaucoup d'expérience, mais il y a aussi des employés qui attendent leur retraite. »

« C'est du personnel beaucoup plus stable, qui recherche une bonne ambiance de travail plutôt que de gros revenus. »

- « Intéressant, surtout pour des mandats à court et moyen terme. »
- « Ils ont beaucoup d'expérience et nous voulons les garder le plus longtemps possible. »
- « Les petits bobos sortent plus vite... Ils sont aussi moins motivés. »
- « Ce sont de bons employés, qui sont imprégnés de la philosophie de la compagnie et qui ont à cœur la réussite de celle-ci. »

Certaines caractéristiques sont mentionnées plusieurs fois. Retenons l'expérience, la loyauté et la capacité à gérer des situations problématiques. Quant à la disponibilité et à l'ouverture, les commentaires ne sont pas unanimes, certains répondants y voient des qualités, d'autres, des lacunes.

Finalement, nombreux sont les entrepreneurs à voir les 45 ans et plus comme un bassin de main-d'œuvre potentiel, soit 75 % d'entre eux. Toutefois, les réponses précédentes démontrent que rares sont les mesures prises pour recruter spécifiquement ces personnes.

7.2. Les questionnaires aux personnes de 45 ans et plus

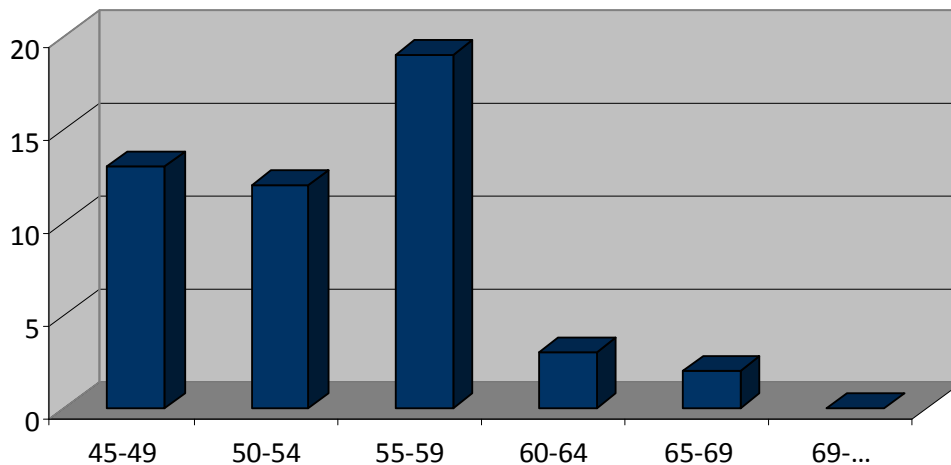
7.2.1. Les répondants

Cinquante personnes ont accepté de compléter le questionnaire élaboré dans le cadre de cette recherche. Ces répondants sont répartis également entre les hommes et les femmes ainsi qu'entre les personnes en emploi et ceux sans emploi actuellement.

À la suite d'une analyse différenciée selon le sexe, peu de distinction entre les hommes et les femmes sont suffisamment importantes pour porter à des conclusions différentes. Seul fait notable, les répondantes au questionnaire sont plus nombreuses que les répondants à n'avoir aucun diplôme ou un diplôme d'études secondaires. Elles sont toutefois bien moins nombreuses à détenir un diplôme d'études professionnelles. Concernant les diplômes de niveau collégial et supérieurs, les répartitions hommes femmes sont semblables.

La répartition selon l'âge de l'ensemble des participants est la suivante.

Figure 24 : Répartition des répondants selon l'âge

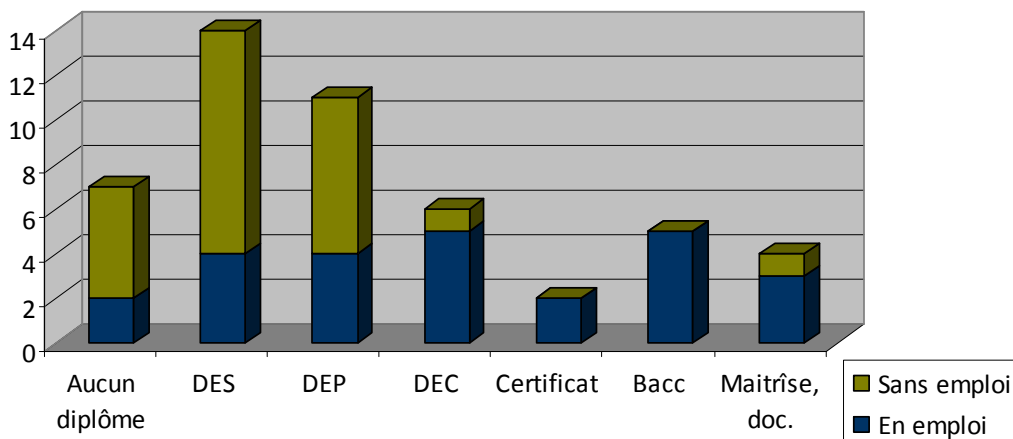


7.2.2. La scolarisation des répondants

Une différence considérable s'observe quant à la scolarisation des personnes travaillant et celles à la recherche d'un emploi. Les répondants détenant une formation collégiale ou universitaire sont presque tous en emploi actuellement. La grande majorité des répondants sans emploi, soit 88 %, ont soit un diplôme d'études secondaire, professionnel ou sont sans diplôme.

Cette forte scolarisation des travailleurs peut en partie trouver réponse en l'importante présence d'institutions dans le Kamouraska et à La Pocatière. Les institutions d'enseignement et le réseau scolaire, les centres de recherche, le réseau de la santé et les entreprises de haute technologie offrent de nombreux postes nécessitant des formations collégiales et universitaires.

Figure 25 : Répartition des répondants selon la scolarité

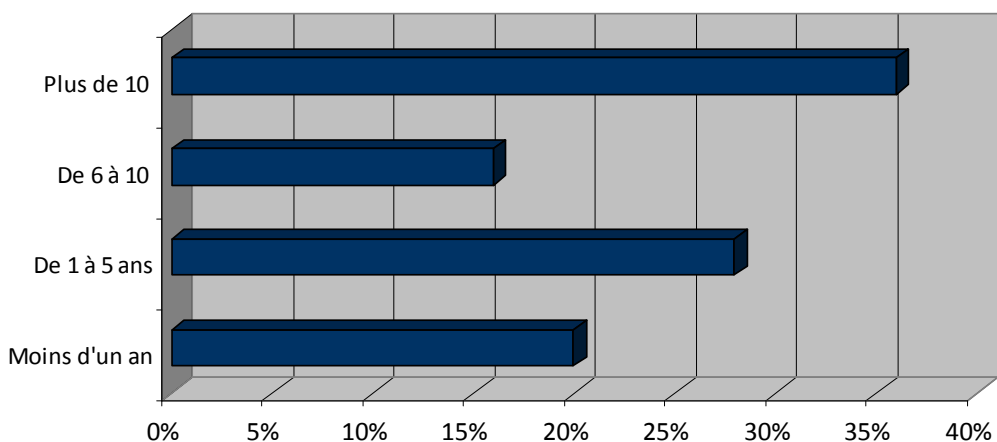


7.2.3. Les 45 ans et plus au travail

La moitié des répondants sont actuellement en emploi. Majoritairement scolarisés, ils sont nombreux à occuper des emplois spécialisés ou des emplois de professionnels : gestionnaire de services financiers, secrétaire-comptable, infirmière, professeurs, ambulancier, soudeur, évaluateur, éducatrice en garderie, etc. Ainsi, 60 % des répondants disent avoir une profession ou exercer un métier spécialisé. Bien que l'interprétation du terme « spécialisation » est large et peut être comprise différemment par les répondants, l'intérêt de cette question est de voir qu'une large proportion de ces travailleurs détient des compétences ou habilités particulières pouvant être recherchées sur le marché du travail.

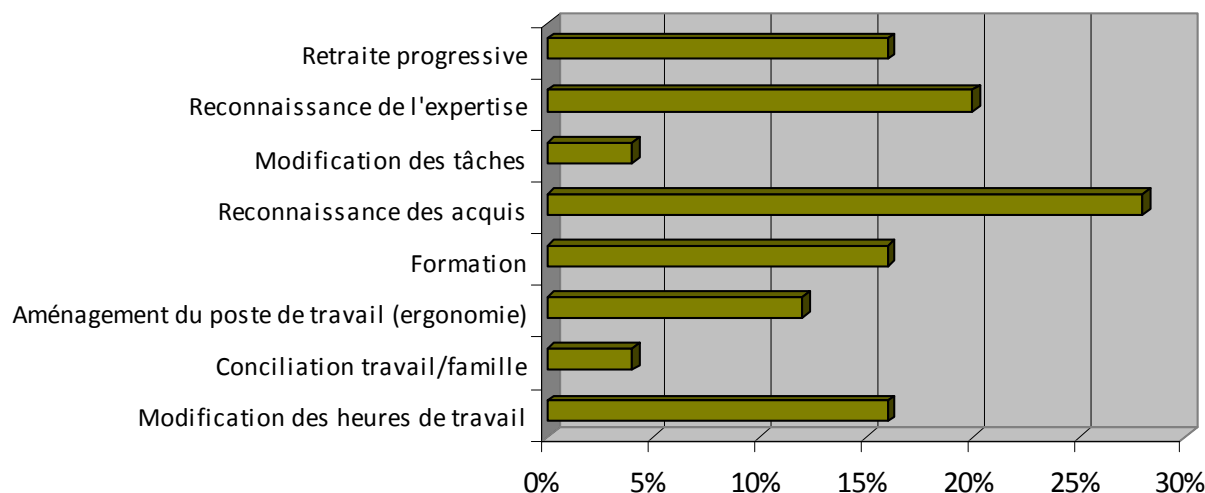
De 3 jours à 35 ans d'expérience, les situations sont diverses. Toutefois, nombreux sont ceux à travailler chez le même employeur depuis de nombreuses années avec une moyenne générale de 10,8 ans d'ancienneté.

Figure 26 : Années d'ancienneté des répondants



Les répondants ont été questionnés sur les mesures offertes pour les travailleurs de 45 ans et plus par leurs employeurs. Exerçant dans une variété d'entreprises, d'organismes, d'institutions, les répondants se voient offrir des conditions très variables. Sommairement, 32 % des répondants mentionnent qu'aucune mesure particulière ne leur est offerte. Pour les autres, la répartition est la suivante. Notons que certains des répondants se voient offrir plusieurs de ces mesures.

Figure 27 : Mesures mises en place par les employeurs des répondants



La reconnaissance des acquis et de l'expertise sont donc deux mesures des plus courantes pour valoriser la présence des travailleurs de 45 ans et plus et maximiser leur rôle dans l'entreprise. La formation est également assez courante, utilisée ici pour perfectionner ou maintenir à jour les connaissances des employés, âgés ou non. D'un autre ordre de mesure, la possibilité de retraite progressive et la modification des heures de travail sont offertes à 16 % des répondants. Les autres éléments suggérés, comme la modification des tâches ou la conciliation travail/famille semblent des mesures moins fréquentes.

Une majorité des répondants en emploi, soit 56 %, se disent satisfaits de ces mesures et les considèrent adéquates. 28 % des répondants n'ont pas d'idées précises sur la question, préférant ne pas répondre ou indiquer qu'ils ne savent pas. Parmi ces derniers, trois travaillent depuis peu chez cet employeur et nous pouvons penser qu'ils sont peu au fait des possibilités. L'un des répondants précise qu'aucune mesure ne lui est nécessaire avant l'âge de 60 ans. Seulement 20 % des répondants pensent que des mesures supplémentaires auraient avantage à être mises en place. Toutefois, les répondants précisent peu le type de mesures qui pourraient bonifier celles en place, ceux le faisant traitent principalement de la réduction des heures de travail ou de la

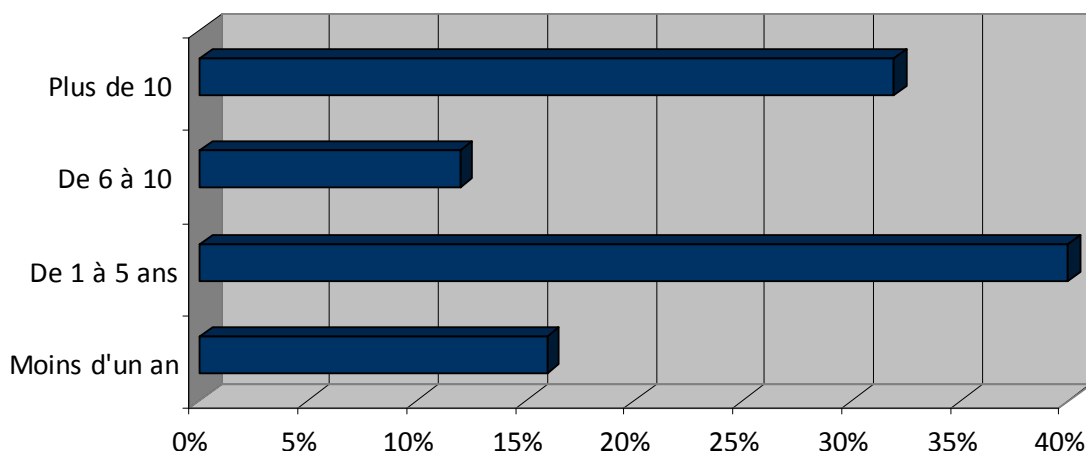
flexibilité de l'horaire. L'analyse des réponses démontre que moins de mesures sont offertes au sein d'une entreprise, moins les employés en demandent.

7.2.4. Les 45 ans et plus sans emploi, leur dernier emploi

Les répondants actuellement à la recherche d'un emploi ont un tout autre profil des répondants en emploi. Moins scolarisés, ils sont également moins spécialisés. Seuls 32 % d'entre eux s'identifient comme tel.

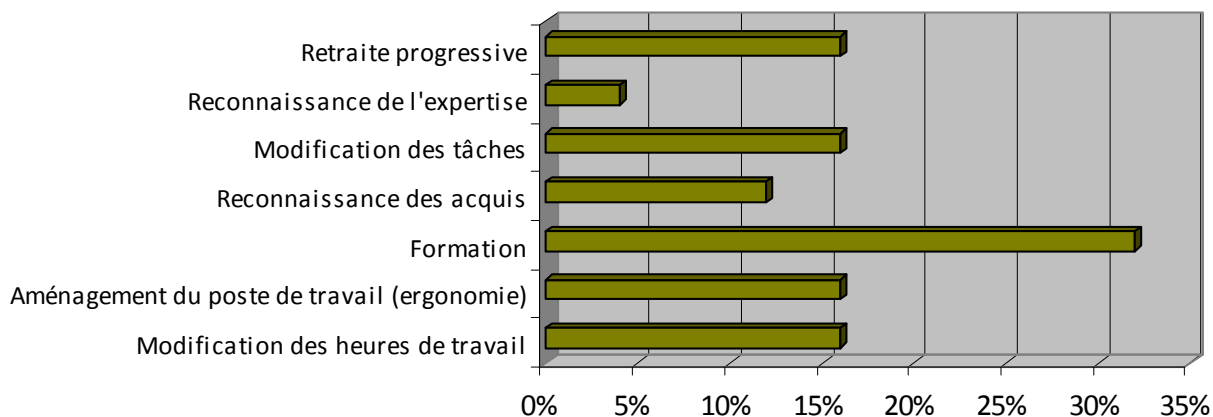
Les mêmes questions ont été posées à cette catégorie de répondants qu'à la précédente, mais concernant leur précédent emploi. Ainsi, la répartition des répondants sans emploi selon la période de temps passé chez leur dernier employeur laisse voir une diminution du nombre moyen d'années passés au même endroit, avec une moyenne globale de 8,8 ans d'ancienneté.

Figure 28 : Ancienneté des répondants sans travail à leur précédent emploi



De plus, une plus grande proportion des répondants sans emploi répondent qu'aucune mesure particulière ne leur était offerte. Pour ceux dont certaines mesures étaient accessibles, la répartition diffère de celle mentionnée par les répondants en emploi. Davantage de formation était offerte par leur employeur, tandis que les autres mesures étaient moins courantes.

Figure 29 : Mesures offertes par leur précédent employeur

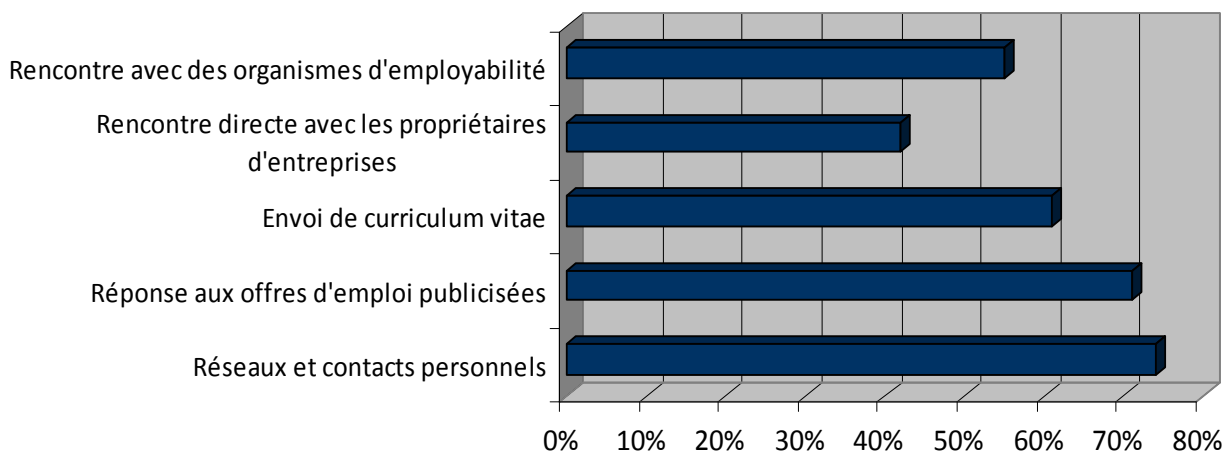


Bien que peu de mesures particulières ne leur étaient offertes, 64 % des répondants sans emploi considèrent que celles-ci étaient suffisantes. Soulignons que cette catégorie de répondants est moins indécise quant à la question. Seulement 12 % des répondants, comparativement à 28 % pour les personnes en emploi, mentionnent de pas avoir d'opinion sur la question ou ne répondent pas. 48 % des répondants considèrent que des mesures supplémentaires auraient pu être mises en place pour les accommoder. Ils nomment, entre autres, la réduction des heures de travail, la retraite progressive, la modification des tâches particulièrement difficiles physiquement et la conciliation travail/famille.

7.2.5. La recherche d'emploi pour les 45 ans et plus

Parmi l'ensemble des répondants au questionnaire, 62 % ont eu à entreprendre des démarches de recherche d'emploi au cours des cinq dernières années. Une faible proportion, soit 4 %, occupaient déjà un poste mais cherchaient à changer d'emploi. Ces répondants ont été questionnés sur leurs méthodes de recherche d'emploi. Les données suivantes démontrent qu'ils sont nombreux à tenter plusieurs méthodes, mais en privilégiant leurs réseaux de contacts personnels.

Figure 30 : Méthodes de recherche d'emploi des répondants



Bien que la moitié d'entre eux utilisent les services des organismes d'employabilité, ils sont davantage à en connaître l'existence. Effectivement, 81 % des répondants connaissent les services du Centre local d'emploi de La Pocatière et, 71 %, Les services d'aide à l'emploi du Kamouraska. Soulignons que ces organismes sont mieux connus des gens actuellement en emploi.

Quant aux résultats de leur recherche, 55 % ont trouvé un emploi. Toutefois, 19 % d'entre eux ont quitté ou perdu cet emploi, étant à nouveau sur le marché de l'emploi. Nous avons interrogé ces gens sur leur impression quant à la recherche d'emploi à partir de 45 ans et leur avons demandé s'ils avaient rencontré des obstacles particuliers. 48 % ont répondu par l'affirmative. Les commentaires sont les suivants :

Avez-vous rencontré des obstacles particuliers pendant votre recherche d'emploi?

- « Ma formation n'est pas en lien avec mon expérience et mon expérience n'est souvent pas reconnue alors je dois me tourner vers des emplois peu lucratifs et en cumuler plus d'un. »
- « J'avais trop d'expérience pour le travail offert. »
- « Dû à mon âge, surtout dans le regard de certaines personnes que j'ai rencontrées. »
- « Les employeurs hésitent à embaucher des personnes de plus de 45 ans. »
- « Rien qui correspond à mes attentes. »
- « Sûrement que l'âge a joué sur le choix d'un autre candidat. »
- « Les horaires de travail toutes les fins de semaines et le salaire minimum ne me convenaient pas. »
- « Refus en raison de l'âge très fréquemment. »
- « Je n'ai pas assez de scolarisation. »

Questionnés spécifiquement sur l'impact de l'âge sur l'embauche, leurs réponses reflètent assez bien les hypothèses de travail à savoir que certaines catégories d'employés comme les professionnels et les personnes spécialisées vivent moins de

difficultés que les autres personnes pour qui certains préjugés négatifs interviennent encore dans le processus d'embauche. Précisons que ces commentaires sont des opinions, ne pouvant faire état de fait.

Considérez-vous l'âge comme un obstacle à l'embauche?

« Il faudrait que les employeurs soient sensibilisés au fait que les personnes de 45 ans et plus peuvent avoir beaucoup d'expérience et qu'il faut leur donner la chance de le montrer. »

« Oui et non, dans les services publics par exemple, on est prêt à vous engager si vous prévoyez travailler au moins 4 ans encore et on ne reconnaît pas l'expérience acquise à cause des syndicats (conventions collectives, diplôme...). »

« Les employeurs ont peur concernant la souplesse et la flexibilité d'apprentissage des personnes plus âgées. »

« Oui c'est un obstacle, sauf pour les métiers précis. »

« Ce ne l'est pas pour mon domaine où les professionnels sont en demande. »

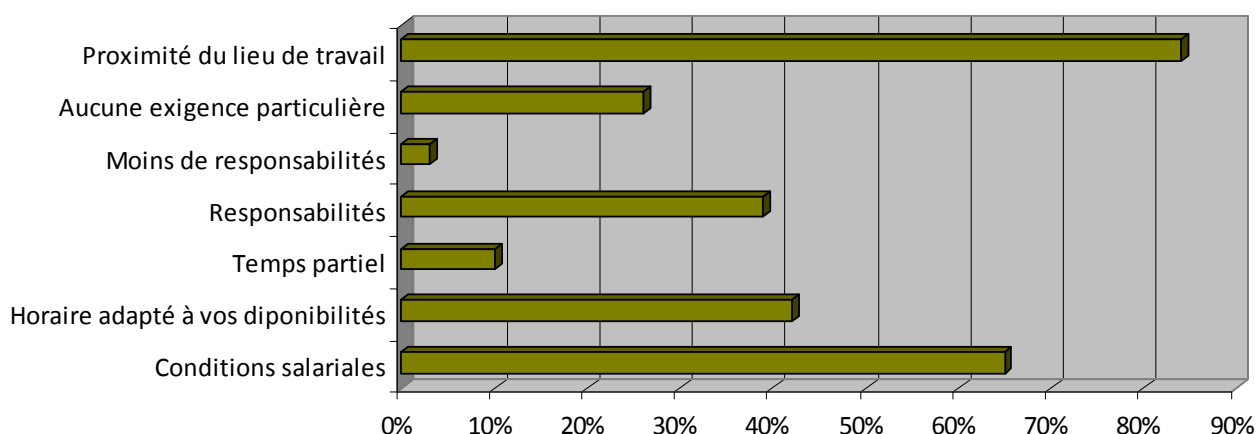
« Il y a beaucoup de préjugés sociaux. »

« Dans certaines compagnies, ils envoient ton curriculum vitae à la poubelle dès que tu as plus que 40 ans. »

« Les employeurs vont choisir les plus jeunes en premier. »

Nous étions intéressés, dans le cadre de ce portrait, à connaître les conditions de travail recherchées par les personnes de 45 ans et plus. Les répondants devaient ainsi prioriser trois conditions. La répartition de leurs réponses est la suivante :

Figure 31 : Conditions de travail recherchées par les répondants à la recherche d'un emploi



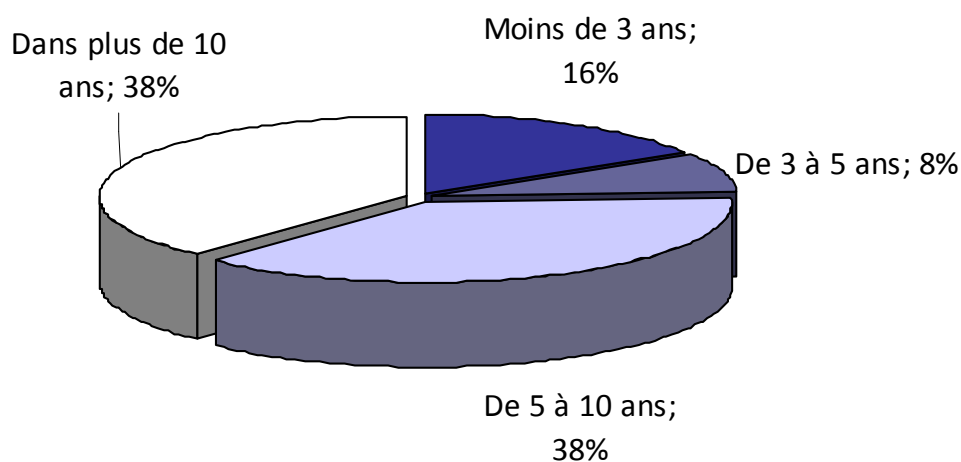
Mentionnée par plus de 83 % des répondants, la proximité du lieu de travail est fort importante. L'un des répondants précise que si le salaire est bas, la proximité du lieu de travail devient essentielle. Les répondants pouvaient également indiquer des

éléments recherchés non mentionnés dans cette liste. Il est alors question de bonne entente avec le patron, de valorisation du travail, de contacts humains, du transfert des acquis et de valorisation de l'expérience.

7.2.6. Perspectives de retraite

Les répondants à ce questionnaire n'aspirent certes pas à la liberté 55. Effectivement, 38 % d'entre eux pensent prendre leur retraite dans plus de 10 ans et toujours 38 % prendront leur retraite dans 5 à 10 ans. Ainsi, 24 % des répondants pensent se retirer du marché du travail d'ici les 5 prochaines années.

Figure 32 : Départs prévus à la retraite des répondants



Selon les estimations faites entre l'âge des répondants et les réponses données quant à leur retraite, seuls 10 % pourraient prendre leur retraite avant 60 ans. Un autre groupe représentant 10 % des répondants prévoient travailler jusqu'à plus de 65 ans. La majorité des répondants situe le moment de leur retraite autour de 60 à 65 ans.

Bien que prévoyant travailler longtemps, près de 62 % des répondants aimeraient pouvoir prendre une retraite progressive. Dans le même sens, de nombreux répondants disent qu'ils accepteraient de travailler plus longtemps si leur employeur acceptait de diminuer leurs heures de travail. La valorisation de l'expertise et la reconnaissance des acquis apparaissent également comme des mesures intéressantes pour prolonger la vie active des travailleurs.

Figure 33 : Mesures incitatives pour maintenir en emploi

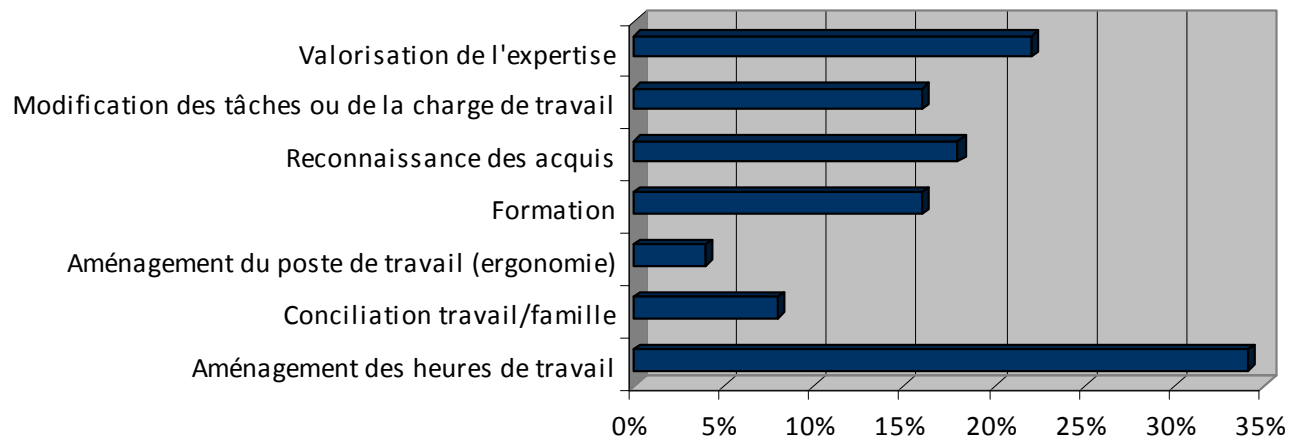
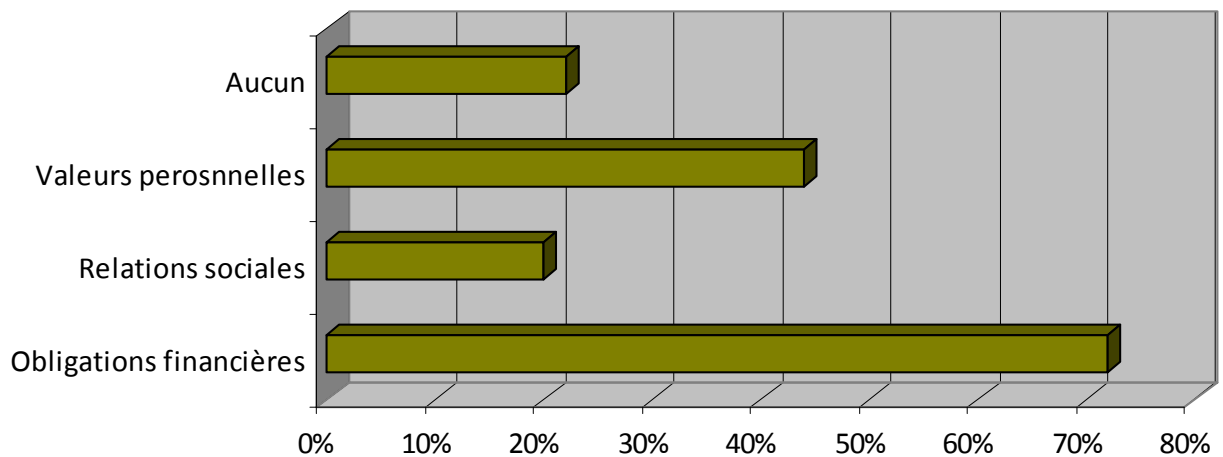


Figure 34 : Facteurs pouvant obliger la prolongation de la vie professionnelle



7.3. Sommaire des résultats des questionnaires par sondage

Sommairement, les résultats obtenus via les questionnaires aux entreprises et aux travailleurs nous apprennent que :

Questionnaire aux entreprises :

- 48 % des personnes travaillant pour les répondants ont 45 ans et plus.
- Les travailleurs de 45 ans et plus sont présents dans tous les secteurs et chez presque tous les employeurs.
- 83 % des employés des répondants ont une formation de niveau collégial ou universitaire.
- 43 % des employeurs disent combler difficilement certains ou tous leurs postes.
- 82 % des employeurs cherchent avant tout des employés avec une formation spécifique.
- Seuls 14 % des personnes engagées entre l'automne 2007 et l'automne 2008 avaient 45 ans et plus.
- Les employeurs estiment à 23 % de leur main-d'œuvre les départs à la retraite au cours des dix prochaines années.
- Leurs besoins en main-d'œuvre seront supérieurs aux départs à la retraite.
- 78 % des employeurs n'ont aucune stratégie pour recruter des travailleurs de 45 ans et plus.
- 45 % des employeurs offrent des conditions particulières pour maintenir en emploi plus longtemps leurs employés de 45 ans et plus.

Questionnaire aux personnes de 45 ans et plus :

- Les personnes de 45 ans et plus en emploi sont généralement plus scolarisées que les personnes de 45 ans et plus sans emploi actuellement.
- Les personnes de 45 ans et plus en emploi sont généralement plus spécialisées que les personnes de 45 ans et plus sans emploi actuellement.
- La reconnaissance des acquis et de l'expertise sont deux des mesures les plus courantes pour valoriser la présence des travailleurs de 45 ans et plus.
- 56 % des répondants en emploi se disent satisfaits des mesures qui leur sont offertes.
- 64 % des répondants sans emploi considèrent que les mesures offertes par leur précédent employeur étaient adéquates.
- 48 % des répondants sans emploi constatent que des mesures supplémentaires auraient pu être mises en place pour les accommoder.
- 62 % des répondants ont eu à chercher du travail au cours des 5 dernières années.
- 68 % des répondants ayant cherché du travail au cours des 5 dernières années considèrent que l'âge est un obstacle à l'embauche.

- 83 % mentionnent la proximité du lieu de travail comme condition de travail priorisée.
- 24 % des répondants pensent prendre leur retraite d'ici les 5 prochaines années.
- 62 % des répondants aimeraient pouvoir prendre une retraite progressive.

8. Les entrevues et groupes de discussion

Afin d'enrichir les résultats recueillis par questionnaires, vingt entrevues et deux groupes de discussions ont complété la collecte de données. Ces méthodes ont permis une compréhension plus approfondie des constats faits après analyse des questionnaires et ont également soulevé des pistes d'intervention et de sensibilisation.

Les entrevues ont été faites auprès de travailleurs de 45 ans et plus ainsi qu'auprès d'employeurs du Kamouraska. Certains avaient participé au sondage par questionnaire, tandis que d'autres ont été sollicités directement. Concernant les entrevues auprès des employeurs, une attention particulière a été portée pour rencontrer des personnes de différents secteurs d'activités. Ainsi, quatre des participants proviennent d'entreprises manufacturières, deux de commerces, deux d'institutions et deux d'entreprises de services. Pour les personnes de 45 ans et plus, quatre sont actuellement en emploi, tandis que six sont en recherche d'emploi. Ces personnes ont entre 46 et 65 ans.

Les groupes de discussions ont finalisé la collecte d'informations. L'un était composé de six employeurs de différents secteurs, l'autre était composé de six travailleurs, en emploi ou à la recherche d'un travail.

8.1. Typologie des travailleurs de 45 ans et plus

À ce point, il semble intéressant de tenter une typologie des travailleurs de 45 ans et plus ayant participé à cette recherche. Une typologie est une démarche consistant à distinguer, au sein d'un ensemble d'unités (individus, groupes d'individus, faits sociaux, etc.), des groupes que l'on peut considérer comme homogènes d'un certain point de vue afin de faciliter l'analyse, la classification et l'étude de réalités complexes.²⁵ Ces catégories, n'étant évidemment pas exclusives, ont le mérite de bien représenter les travailleurs rencontrés et de schématiser leur cheminement professionnel et leur place sur le marché du travail.

Le débutant à 45 ans :

Les personnes de cette catégorie ont été éloignées du marché du travail au cours d'une longue période. Pensons, par exemple, aux femmes demeurées à la maison pour

²⁵ GREMY, J-P, et M-J MOAN (1977), *Analyse de la démarche de construction de typologies dans les sciences sociales*, Informatique et sciences humaines, n°35.

s'occuper de leurs enfants, aux personnes ayant vécu une longue période de maladie et même aux personnes qui doivent changer complètement de métier ou de profession. Ces personnes retournent sur le marché du travail sans que leurs expériences passées ou leurs compétences acquises en dehors du travail ne soient reconnues d'emblée. Recommençant leur vie professionnelle dans la quarantaine, elles ont les qualités propres aux personnes de leur âge sans avoir l'expérience de travail à offrir.

Les juniors 2^e carrière peuvent compter sur une partie de leurs compétences transférables à leur seconde carrière. Toutefois, des formations complémentaires leur sont souvent nécessaires pour bien se positionner sur le marché de l'emploi.

Le travailleur manuel :

Reconnues pour la qualité de leur travail et leur fiabilité vis-à-vis l'employeur, les personnes de cette catégorie ont souvent de nombreuses années d'ancienneté au sein d'une même entreprise. Soulignons que ces personnes travailleront probablement à temps plein jusqu'à leur retraite car il semble bien souvent très difficile pour les entreprises d'offrir des horaires allégés ou à temps partiel. Nécessitant généralement une bonne capacité physique, certains employeurs hésiteront à engager des employés de cet âge.

Le touche-à-tout :

Caractérisés par des expériences variées sans toutefois avoir de formation liée, les travailleurs de cette catégorie sont reconnus pour leur polyvalence ainsi que pour leur grande capacité d'apprentissage et d'adaptation. Ils ont travaillé dans toutes sortes de domaines, développé des compétences particulières mais leur scolarité n'en fait pas état. La reconnaissance sur le marché du travail se fait donc davantage sur des bases personnelles et ces personnes doivent miser sur leurs compétences acquises au travail. Toutefois, l'accent mis sur la formation par les employeurs peut les désavantager.

La 2^e carrière :

Les gens de cette catégorie, souvent des professionnels, ont, pour des raisons variées, changé de domaine. Leurs compétences sont toutefois reconnues et/ou transférables. Ils se situent donc avantageusement sur le marché du travail et sont en position d'accepter des emplois dont les conditions et les défis leur conviennent.

Le travailleur d'expérience :

Très recherchés sur le marché du travail, les professionnels et ouvriers spécialisés peuvent présenter leur âge comme un atout. Il semble que les ouvriers spécialisés avec de l'expérience sont rarement en manque de travail et sont ainsi considérés comme des employés clefs qu'il faut attirer et garder. Pour les professionnels, l'âge est considéré comme un avantage pour accéder aux postes de cadre ou de direction et des mesures particulières peuvent plus facilement être envisagées pour répondre à leurs exigences.

Certains individus pourront bien sûr se reconnaître dans deux des catégories proposées ou même dans aucune. Au-delà de cette typologie, certaines personnes vivront de belles carrières ou des pertes d'emploi avec plus ou moins de difficultés à retourner sur le marché du travail.

La typologie des travailleurs éclaire quelques faiblesses des cheminements types et pourrait permettre de mieux orienter l'action des différents acteurs du marché du travail et du secteur de l'enseignement des adultes.

8.2. Travailleurs âgés : 45 ans ou 55 ans ?

Il n'existe pas d'âge généralement reconnu à partir duquel une personne est considérée comme un travailleur âgé. Certaines études ciblent surtout les 55 ans et plus; d'autres, les 45 ans et plus. Bien que les réponses des participants aux groupes de discussion ne soient pas unanimes, les analyses des questionnaires et des entrevues laissent croire que les situations vécues par les 45 ans sont quelque peu différentes de celles de 55 ans et plus. Leurs réponses indiquent généralement moins d'inquiétude face au marché du travail que celles des 55 ans et plus. De plus, les personnes de 45 ans abordent généralement la formation différemment des plus de 55 ans. Bien que pouvant être ouverts à du perfectionnement, il est facile de comprendre que rendu à un certain âge les gens n'envisagent plus d'acquérir une nouvelle formation, considérant que le jeu n'en vaut pas la chandelle.

Deux points nous font croire que les travailleurs âgés se définiront de plus en plus par la catégorie de 55 ans et plus. D'abord, l'allongement de la vie active qui mènera une partie de la population à travailler au-delà de 65 ans et, ensuite, les besoins pressants de main-d'œuvre qui mèneront les employeurs à porter un regard nouveau sur les travailleurs.

8.3. Quant à la rentabilité des travailleurs de 45 ans et plus

Nous partions de l'hypothèse que les employeurs pouvaient hésiter à embaucher des gens plus âgés en considérant que l'investissement pour les former ne pourrait être rentabilisé en raison de leur départ à la retraite prochaine. Cette hypothèse n'a pas été confirmée par les entretiens réalisés avec les entrepreneurs. Effectivement, les personnes rencontrées constatent que les personnes d'un certain âge demeurent en emploi plus longtemps que les jeunes qui ont davantage tendance à quitter l'entreprise après un an ou deux.

« Un employé plus âgé qui reste 5 ans, c'est déjà mieux qu'un étudiant qui reste un an! »

« C'est peut-être même plus dangereux, moins « rentable » d'engager des jeunes... Il y a plus de chance qu'ils soient là en attendant de trouver autre chose. Les personnes plus âgées savent mieux ce qu'elles veulent. Donc, quand elles appliquent quelque part, elles veulent vraiment y travailler. »

« Nous avons deux catégories d'employés : les jeunes, qui font un an ou deux et qui s'en vont pour avoir plus d'avancement ou un meilleur salaire et les plus âgés qui sont établis ici et qui ne veulent plus aller travailler ailleurs. »

« Il faut qu'un employé reste au moins deux ans pour que ça en vaille la peine. Idéalement, cinq à huit ans. On ne demande pas aux gens de passer leur vie chez nous! »

« Les gens de la fonction publique nous donne l'impression que tout le monde prend sa retraite vers 55-57 ans. Mais en réalité ce n'est pas le cas, la plupart des gens travaillent jusqu'à 60-65 ans. »

Plusieurs employeurs ont mentionné leur souhait de constituer une équipe équilibrée quant à l'âge et l'expérience de leurs employés. D'ailleurs cette préoccupation est aussi vraie tant pour privilégier l'embauche de personnel plus âgé que plus jeune.

Toutefois, rappelons que le nombre de personnes de 45 ans et plus engagées au cours de la dernière année par les répondants à l'enquête sont peu nombreux.

8.4. Pour prévenir l'exclusion : la formation

Les participants au groupe de discussion des travailleurs sont unanimes : « La formation continue est essentielle pour prémunir de l'exclusion les travailleurs de tout âge. » Les données de la présente recherche le démontrent. La formation est le premier critère d'embauche pour les employeurs. Les participants considèrent qu'il y a un danger, notamment pour les personnes travaillant au sein de la même entreprise depuis longtemps qui, bien que formées pour leur emploi, ont des compétences peu transférables. Lorsque surviennent des pertes d'emploi ou des fermetures d'entreprises, ces travailleurs peuvent éprouver des difficultés à se replacer sur le marché du travail.

La reconnaissance des acquis est pour cette question un outil à privilégier. Rappelons que certaines formations aujourd'hui exigées n'existaient pas au moment de la formation des 45 ans et plus. Cet outil sera tout particulièrement pertinent pour le « débutant à 45 ans », le « travailleur manuel » et le « touche-à-tout ».

Les participants au groupe des employeurs ont confirmé l'intérêt de programmes tel que celui d'Emploi-Québec *Programme apprentissage en milieu de travail* (PAMT). Utilisé par l'employeur pour répondre à des besoins réels de main-d'œuvre, il est aussi une opportunité de formation reconnue pour les participants. C'est ici une combinaison

fort pertinente de deux objectifs : l'accès à la main-d'œuvre et la formation. De tels programmes ne peuvent toutefois pas convenir à tous les types de poste. Les employeurs participants mentionnent que les emplois liés au service à la clientèle ou aux soins aux personnes, par exemple, sont peu adaptés au compagnonnage.

Les employeurs reconnaissent également le rapprochement fait au cours des dernières années entre le monde de l'enseignement et les besoins du marché du travail. La formation sur mesure en entreprise en est une démonstration bien précise.

Tous les outils et stratégies liées à la formation seront particulièrement pertinents et utiles pour le « débutant à 45 ans », le « travailleur manuel » et le « touche-à-tout », car c'est souvent celle-ci qui leur fait défaut.

8.5. Outils et stratégies pour favoriser l'embauche des 45 ans et plus

Les groupes de discussion ont permis de mettre en lumière le vif intérêt porté par les participants à la mise en place d'un service spécialisé pour les travailleurs de 45 ans et plus. Servant de guichet unique et coordonné par un conseiller attribué à cette clientèle, des informations sur le marché du travail et les emplois potentiels, sur les formations disponibles et sur la reconnaissance des acquis pourraient y être dispensées. Les participants souhaitent un service permettant la rencontre des employeurs intéressés par les compétences et les qualités des travailleurs expérimentés avec les personnes disponibles de cette catégorie. Bien sûr un tel service ne remplacerait pas les stratégies habituelles de recrutement. Plusieurs employeurs le disent, le recrutement est parfois tellement difficile qu'ils ne peuvent se limiter à une catégorie de main-d'œuvre. Toutefois, un lien privilégié avec de la main-d'œuvre de 45 ans et plus favoriserait l'embauche de ces travailleurs, reconnus pour leur stabilité, leur maturité et leur expertise. Cette formule répondrait avantageusement aux besoins de chaque groupe de la typologie proposée.

Outre des services axés sur les caractéristiques et besoins des 45 ans et plus, ce guichet pourrait mettre de l'avant les possibilités de temps partiel, de coaching, de mentorat et de supervision, répondant ainsi aux besoins d'accomplissement des personnes en fin de carrière.

Les participants au groupe de discussion des employeurs ont émis l'hypothèse que les personnes d'un certain âge sont peut-être moins enclines à postuler sur des postes qu'ils ne connaissent peu ou pas. Pour favoriser leurs connaissances du marché du travail et des possibilités d'emploi parfois méconnues, les participants proposent l'organisation de visites d'entreprises. Ces rencontres permettraient peut-être aux personnes en recherche d'un travail de découvrir des emplois inconnus mais intéressants pour eux. Ces visites seraient également l'occasion d'un premier contact entre employeurs et candidats.

Les participants au groupe de discussion des travailleurs soulèvent même l'idée d'une campagne de promotion et de sensibilisation pour promouvoir l'embauche des 45 ans et plus. À ce propos, il semble que certains des travailleurs de 45 ans et plus ont eux-mêmes une perception négative de leur employabilité, mettant de l'avant leur âge, considérant que les employeurs ont peu d'intérêt à les embaucher. Ce n'est pas une caractéristique généralisée, mais elle demeure grandement handicapante pour les personnes qui y correspondent. La sensibilisation, visant la modification des perceptions que ces personnes ont d'elles-mêmes, doit demeurer un aspect du travail des organismes d'employabilité.

8.6. Des stratégies pour la prolongation de la vie professionnelle

Quelques éléments ressortent particulièrement du discours des personnes interrogées quant aux modalités pouvant être mises en place pour prolonger leur vie professionnelle. D'abord, l'importance pour eux de l'ambiance de travail et de bonnes relations avec l'équipe et la direction. Un autre élément fort motivant est la souplesse dans l'horaire de travail et le temps partiel. Soulignons que quelques employeurs rencontrés, notamment les entreprises manufacturières, conçoivent difficilement pouvoir offrir des postes à temps partiel. Le travail partagé, c'est-à-dire un employé travaillant par exemple de janvier à juin et un second, de juillet à décembre, pourrait être une option envisageable pour ces employeurs. Finalement, des conditions salariales intéressantes demeurent un élément incitatif important.

La valorisation des travailleurs expérimentés par le transfert de leur expertise est, selon les entrevues et les groupes de discussion, également recherchée par ces personnes. Le coaching et le mentorat, définis comme un accompagnement individuel, à court ou long terme, visant à transmettre un ensemble de conseils personnalisés à une personne pour répondre à des besoins de développement et d'amélioration des compétences requises pour un poste, en sont des exemples. Ces méthodes de partage des connaissances et de transfert des expertises favoriseraient la prolongation de la vie professionnelle. Bien sûr, un certain nombre de conditions doivent être mises en place afin de permettre une transmission effective des savoirs. L'isolement des employés d'expériences, la surcharge de travail, les équipes instables, les outils de formation inadéquats et une période de temps limité pour le transfert des connaissances sont tous des facteurs nuisant au succès de cette entreprise.²⁶ Les participants soulignent que, de toute façon, ce transfert de connaissances sera important pour les entreprises qui verront dans les prochaines années un nombre considérable de leurs employés prendre leur retraite.

²⁶ Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec, *Prolongation de la vie professionnelle*, page 4, site Internet, page consultée le 28/10/08, http://www.emploi.quebec.net/publications/Pages-statiques/00_emp_ficheprolongation.pdf

Une attention particulière doit être portée par l'employeur aux irritants vécus par leurs employés. Les rencontres d'évaluation peuvent être l'occasion de les connaître et d'apporter les ajustements nécessaires.

« J'avais annoncé ma retraite pour le 31 décembre 2008. Mais c'est parce qu'il y avait des irritants dans mon travail. La direction a manifesté son intérêt à me garder, donc nous en avons discuté et réglé les irritants. Ma retraite est donc reportée. »

L'ensemble de ces conditions de travail semble pouvoir faire la différence entre une retraite hâtive ou une carrière prolongée.

8.7. Sommaire des résultats des entrevues et groupes de discussion

Quelques constats :

- Une proposition de typologie : le débutant à 45 ans, le travailleur manuel, le touche-à-tout, la deuxième carrière et le travailleur d'expérience.
- Les travailleurs âgés : vers une catégorie constituée des 55 ans et plus.
- Les employeurs constatent que les travailleurs de 45 ans et plus demeurent généralement plus longtemps en emploi que les jeunes employés.
- Certains employeurs ont de grandes difficultés de recrutement, nuisant à la possibilité de gestion prévisionnelle des ressources humaines.
- La formation continue est essentielle pour que les 45 ans et plus ne soient pas défavorisés sur le marché du travail.
- La reconnaissance des acquis est ainsi un outil à privilégier.

Quelques propositions d'intervention ou d'outils pour favoriser l'embauche des 45 ans et plus :

- Des actions et outils axés sur la formation.
- Un guichet de services intégrés pour les travailleurs de 45 ans et plus.
- Des visites d'entreprises pour permettre aux travailleurs de 45 ans et plus de mieux connaître le marché du travail de la MRC.
- Une campagne de promotion et de sensibilisation sur l'embauche des 45 ans et plus.

Quelques propositions aux employeurs pour garder plus longtemps leurs employés près de la retraite :

- Le temps partiel et pourquoi pas le temps partagé (6 mois/6 mois).
- La valorisation de l'expertise des travailleurs expérimentés par le mentorat.
- L'ambiance de travail et les relations de confiance avec l'employeur.

9. Conclusion

Sommairement, quelques grands enjeux peuvent être soulevés à la suite de cette recherche. D'une part, les résultats montrent clairement que la réalité des 45 ans et plus ne peut être qualifiée d'homogène. La scolarité, le domaine de compétence, les caractéristiques physiques liées à l'emploi ainsi que le cheminement professionnel sont des facteurs donnant des indications sur l'employabilité de ces travailleurs. Ces facteurs sont mis en évidence par la typologie proposée : débutant à 45 ans, le travailleur manuel, le touche-à-tout, la 2^e carrière ainsi que le travailleur d'expérience. Ainsi, une partie des travailleurs âgés de 45 ans et plus sont recherchés sur le marché du travail, leurs expériences et expertises étant des atouts considérables pour les employeurs, surtout dans un contexte de difficulté de recrutement. D'autre part, une autre portion des travailleurs de 45 ans et plus éprouvent actuellement, et vivront davantage en vieillissant, des difficultés importantes à trouver de l'emploi.

Les impacts du vieillissement de la population active sont également perceptibles pour les employeurs du Kamouraska, tant des secteurs manufacturier, commercial, agricole, institutionnel et de services. Près de la moitié de leurs employés ont 45 ans et plus et des difficultés de recrutement sont actuellement perçues, ou envisagées, pour les prochaines années. Si certains des employeurs ont déjà mis en place des modalités diverses pouvant favoriser le recrutement des travailleurs d'expérience et pour garder leur personnel plus longtemps en emploi, ceux-ci demeurent minoritaires. La majorité des employeurs n'ont aucune stratégie particulière pour accéder au bassin de main-d'œuvre que sont les 45 ans et plus et ils se sont peu questionnés sur les modalités à instaurer pour retarder le départ des travailleurs âgés.

Cette recherche met en lumière une contradiction courante entre le discours et les actes. Si d'une part les employeurs tiennent un discours relativement positif sur les travailleurs de 45 ans et plus, les considérant comme des employés potentiels, les faits démontrent qu'ils en engagent peu. Pourquoi cette contradiction? Bien sûr, le discours politiquement correct teinte bien souvent les débats autour de telle question et peut en être une explication. Toutefois, d'autres éléments explicatifs peuvent entrer en ligne de compte. Effectivement, il faut souligner que le taux de chômage des 45 ans et plus est plus bas que celui de la population en général. Concrètement, ce sont 305 personnes de cette catégorie d'âge qui étaient au chômage en 2006. Ce qui soulève une autre question. Quelle part des personnes de 45 ans et plus, considérées comme inactives, sont en fait des personnes à la recherche d'un emploi? Les données statistiques ne le permettant pas, nous ne pouvons apporter de réponse à cette dernière question. Donc, la proportion, somme toute petite, des personnes de 45 ans disponibles pour le marché du travail peut expliquer, en partie, le peu de travailleurs de cet âge engagés au cours de la dernière année. Toutefois cet élément n'est pas suffisant pour justifier totalement la contradiction soulignée entre le discours des employeurs et le nombre réel de personnes de 45 ans et plus engagées au cours des derniers mois. Nous pouvons certainement avancer également la difficulté d'appariement entre la scolarité des

travailleurs de 45 ans et plus et les formations spécifiques plus souvent exigées désormais. Certaines formations développées au cours des dernières années en réponse aux transformations technologiques avantagent les jeunes travailleurs qui ont pu en bénéficier.

Le vieillissement de la population étant croissant, ses impacts sur le marché du travail seront amplifiés au cours des prochaines années. Outre les éléments soulevés par cette recherche, d'autres questions pourraient être abordées. Les conflits et complémentarités intergénérationnels ainsi que les pratiques de gestion des ressources humaines des jeunes gestionnaires, notamment vis-à-vis leurs aînés en sont des exemples.

Rappelons que cette recherche proposait de répondre à trois questions de recherche :

- Quel est l'état de la situation, tant pour les entreprises que pour les chercheurs d'emploi et travailleurs de 45 ans et plus au Kamouraska?
- Quelles sont les mesures et stratégies adoptées ou envisagées par les entreprises pour pallier aux conséquences du vieillissement de la main-d'œuvre?
- Quelles activités de sensibilisation et stratégies d'intervention pourraient répondre aux besoins des entreprises face au vieillissement de la main-d'œuvre?

À la première question, nous pouvons répondre que la population active du Kamouraska est plus âgée que la moyenne québécoise, accentuant la nécessité pour les employeurs et organismes liés au marché du travail de s'adapter à ces nouvelles réalités démographiques et d'être proactifs pour maximiser les bénéfices potentiels de cet état de fait. La réalité des personnes de 45 ans et plus étant variable, les actions devront être adaptées aux besoins des différentes catégories de travailleurs, qu'ils relèvent de la sensibilisation, de l'information spécialisée ou encore d'accompagnement pour des formules de mentorat.

Concernant les mesures et stratégies adoptées ou envisagées par les entreprises, elles demeurent le fait d'une petite partie des employeurs et se traduisent généralement par des modalités servant à prolonger la vie professionnelle de leurs employés. Les grandes entreprises ont plus souvent les ressources nécessaires pour mettre en place des stratégies relevant de la gestion prévisionnelle des ressources humaines. Les moyennes et petites entreprises se sentent quant à elles parfois dépourvues en la matière. Toutefois, ces dernières ont l'avantage de la souplesse et peuvent parfois mettre en place plus facilement des conditions de travail qui intéresseront particulièrement les personnes de 45 ans et plus.

Quant aux stratégies d'intervention, elles devront d'abord s'attarder à la contradiction observée chez les employeurs entre le discours et l'acte. Non pas pour jeter le blâme sur leurs pratiques mais bien pour favoriser une concordance entre leurs besoins et les attentes du bassin de main-d'œuvre des 45 ans et plus. Car effectivement, il nous semble de cette contradiction n'est pas irréconciliable. Bien que nous pouvons sentir, à tort ou à raison, des préjugés négatifs sur les gens de 45 ans et plus, il existe aussi une vision positive des travailleurs de cette catégorie d'âge. Les stratégies de sensibilisation, de promotion et d'intervention proposées tablent essentiellement sur ces qualités et sur la possibilité de faciliter les contacts entre les employeurs et ce bassin de main-d'œuvre, qui, rappelons le, sera de plus en plus important au cours des prochaines années.

Bibliographie

D'AMOURS, M., M-A. DENIGER, F. LESEMAN et E. SHRAGGE (1998) Le chômage de longue durée des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus : expériences individuelles, stratégies d'entreprises et politiques publiques (rapport synthèse), Université du Québec, INRS-Culture et Société, 95 pages.

DEMERS, S. (2002) *Trop jeunes ou trop vieux, avis sur la situation des travailleuses et travailleurs vieillissants au Québec*, Conseil des aînés, Québec, 33 pages.

EMPLOI-QUÉBEC (2003), *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus*, Gouvernement du Québec, 29 pages.

FÉDÉRATION CANADIENNE DES ENTREPRISES INDÉPENDANTES, site Internet, page consultée le 31/01/08, <http://www.cfib.ca/sql/fr/> .

GAUTHIER, B. (2003). *Recherche sociale, de la problématique à la collecte des données*. 4^e édition, Presses de l'Université du Québec, Sainte-Foy, 619 pages.

GILLES, M., F. LOISIL (2005) *La gestion des âges. Pouvoir vieillir en travaillant*, Éditions Anact, page 57.

GREMY, J-P, et M-J MOAN (1977), *Analyse de la démarche de construction de typologies dans les sciences sociales*, Informatique et sciences humaines, n°35.

IMBERT, J. (2005) *Manager la carrière des seniors. Vers de nouvelles pratiques de GRH*, Éditions INSEP Consulting, Paris, 163 pages.

JALETTE, P. et D. VILLENEUVE, (2002) Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre, Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, Montréal, p.15

MARTEL, L. et É. C. MALENFANT, Division de la démographie, Statistique Canada, *Portrait de la population canadienne en 2006, selon l'âge et le sexe*, site Internet, page consultée le 23/10/08.

RAOULT, N., B. QUINTREAU (2005) *La diversité des âges. Regards croisés d'experts*, Éditions Liaisons sociales, Paris, 349 pages.

Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec, *Prolongation de la vie professionnelle*, 4 pages. , site Internet, page consultée le 28/10/08, www.emploi Quebec.net/publications/Pages-statiques/00_emp_ficheprolongation.pdf

Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*.

Statistique Canada (2008) Recensement de 2006, Profil de groupe cible, Revenu et gains et logement et coûts d'habitation.

Statistique Canada, Indicateurs de la population active selon les groupes d'âge pour les deux sexes, variation en pourcentage (2001 à 2006) – emploi, pour le Canada, les provinces et les territoires – Données-échantillon (20 %)

www12.statcan.ca/francais/census06/data/highlights/labour/Table601.cfm?SR=1

Statistique Canada, Dictionnaire du recensement 2006, site Internet, page consultée le 23/10/08, www12.statcan.ca/francais/census06/reference/dictionary/pop124a.cfm.

TREMBLAY, BELLEMARE (1999), *Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante : quelques réflexions invitant à un changement de perspectives.*

ANNEXES

Annexe 1 : Définitions statistiques

1. La population active réfère aux personnes qui étaient soit occupées, soit en chômage pendant la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour du recensement (le 16 mai 2006).
2. Le niveau d'emploi correspond aux personnes qui, au cours de la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour du recensement (le 16 mai 2006), avaient fait un travail quelconque à un emploi salarié ou à leur compte ou sans rémunération dans une ferme ou une entreprise familiale ou dans l'exercice d'une profession; étaient absentes de leur travail ou de l'entreprise, avec ou sans rémunération, toute la semaine à cause de vacances, d'une maladie, d'un conflit de travail à leur lieu de travail, ou encore pour d'autres raisons.
3. Répartition en pourcentage
La répartition en pourcentage entre par exemple 2001 et 2006, se calcule comme suit :
$$\left(\frac{(2006 \text{ niveau d'emploi} - 2001 \text{ niveau d'emploi})}{2001 \text{ niveau d'emploi}} \right) * 100$$
4. Le taux d'emploi pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, région géographique, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe au cours de la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour du recensement (le 16 mai 2006), exprimé en pourcentage de la population totale de ce groupe.
5. Le taux de chômage d'un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, région géographique, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage de la population active dans ce groupe pendant la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour du recensement (le 16 mai 2006).
6. Le taux d'activité d'un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, région géographique, etc.) correspond au nombre total d'actifs dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population totale de ce groupe.

Source : Statistique Canada, Indicateurs de la population active selon les groupes d'âge pour les deux sexes, variation en pourcentage (2001 à 2006) – emploi, pour le Canada, les provinces et les territoires – Données-échantillon (20 %)

www12.statcan.ca/francais/census06/data/highlights/labour/Table601.cfm?SR=1

Annexe 2 : Répartition de la population active de 45 ans et plus selon le secteur d'activité

	Hommes	Femmes
Industrie - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord de 2002	2910	2090
Industrie - Sans objet	55	45
Toutes les industries	2855	2045
Agriculture	445	130
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	395	130
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	50	0
Construction et fabrication	910	235
Construction	190	35
Fabrication	720	200
Commercial	435	410
Commerce de gros	100	30
Commerce de détail	185	225
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	50	30
Arts, spectacles et loisirs	50	15
Hébergement et services de restauration	50	110
Services	565	410
Transport et entreposage	250	35
Industrie de l'information et industrie culturelle	10	0
Finance et assurances	90	115
Services immobiliers et services de location et de location à bail	25	40
Services professionnels, scientifiques et techniques	70	80
Gestion de sociétés et d'entreprises	15	0
Autres services (sauf les administrations publiques)	105	140
Institutionnel	500	860
Services d'enseignement	180	260
Soins de santé et assistance sociale	150	535
Administrations publiques	170	65

Annexe 3 : Répartition de la population active de 45 ans et plus au Kamouraska selon la profession

Classification nationale des professions pour statistiques de 2006	45 ans et plus
Profession - Sans objet	100
Toutes les professions	4900
A Gestion	420
A0 Cadres supérieurs	70
A1 Directeurs spécialistes	65
A2 Directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement	150
A3 Autres directeurs, n.c.a.	135
B Affaires, finance et administration	785
B0 Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	90
B1 Personnel d'administration des finances et des assurances	15
B2 Secrétaires	245
B3 Personnel administratif et de réglementation	85
B4 Personnel de supervision du travail de bureau	15
B5 Personnel de bureau	325
C Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	200
C0 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées et personnel assimilé	0
C1 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées	195
D Secteur de la santé	415
D0 Personnel professionnel des soins de santé	50
D1 Professionnels en sciences infirmières	105
D2 Personnel technique et personnel assimilé du secteur de la santé	120
D3 Personnel de soutien des services de santé	140
E Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	410
E0 Juges, avocats, psychologues, travailleurs sociaux, ministres du culte et agents des politiques et des programmes	65
E1 Enseignants	190
E2 Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, n.c.a.	150
F Arts, culture, sports et loisirs	95
F0 Personnel professionnel des arts et de la culture	45
F1 Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs	50
G Ventes et services	805
G0 Personnel de supervision des ventes et des services	10
G1 Personnel de la vente en gros technique et non technique, de	55

	l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains	
G2	Vendeurs et commis-vendeurs	130
G3	Caissiers	50
G4	Chefs et cuisiniers	85
G5	Personnel des services des aliments et boissons	60
G6	Personnel des services de protection	50
G7	Personnel de l'hébergement et des voyages et préposés dans les sports et les loisirs	35
G8	Personnel de soutien familial et de garderie	50
G9	Personnel de la vente et des services, n.c.a.	265
H	Métiers, transport et machinerie	985
H0	Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports	15
H1	Personnel des métiers de la construction	90
H2	Mécaniciens de machines fixes, opérateurs de réseaux électriques et électriciens et monteurs de télécommunications	35
H3	Machinistes, personnel du formage, profilage et montage du métal	225
H4	Mécaniciens	135
H5	Autres métiers, n.c.a.	35
H6	Conducteurs d'équipement lourd et grutiers et foreurs	85
H7	Conducteurs de matériel de transport et personnel assimilé, sauf les manœuvres	245
H8	Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé	110
I	Professions propres au secteur primaire	485
I0	Professions propres à l'agriculture, sauf les manœuvres	395
I1	Professions propres à l'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazifère et à la pêche, sauf les manœuvres	60
I2	Personnel élémentaire de la production primaire	25
J	Transformation, fabrication et services d'utilité publique	300
J0	Surveillants dans la fabrication	0
J1	Opérateurs de machines dans la fabrication	135
J2	Monteurs dans la fabrication	85
J3	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	85

Annexe 4 : Outils de collecte de données

- Communiqué de presse
- Lettre d'introduction aux questionnaires
- Questionnaire aux entreprises
- Questionnaire aux travailleurs de 45 ans et plus



COMMUNIQUÉ DE PRESSE POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

Le vieillissement de la main-d'œuvre au Kamouraska : une importante recherche est entreprise!

Saint-Pascal, le 14 mai 2008. Le vieillissement de la population est un enjeu bien réel dont les répercussions sont diverses : départs massifs à la retraite, difficultés de recrutement, pertes de l'expertise et des savoir-faire, etc. Au Kamouraska, c'est 46% de la population active, c'est-à-dire des gens qui travaillent ou qui sont à la recherche d'un emploi, qui ont 45 ans et plus.

Le rythme et l'intensité du vieillissement de la main-d'œuvre, bien qu'inévitablement plus marqués au cours des prochaines années, varieront selon les secteurs d'activité, les régions et les organisations. Il apparaît toutefois évident que les différents acteurs du marché du travail doivent maintenant considérer ces nouvelles réalités comme un enjeu important. Des solutions collectives devront être apportées pour permettre aux entreprises de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée en nombre suffisant et d'offrir des conditions intéressantes aux travailleurs seniors. C'est dans cette perspective que Les services d'aide à l'emploi du Kamouraska et le Centre local d'emploi de La Pocatière ont mandaté la Corporation de développement économique de La Pocatière pour réaliser une recherche sur les impacts du vieillissement de la population active au Kamouraska et sur les actions à entreprendre.

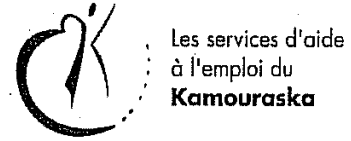
Cette étude, réalisée auprès de 200 entreprises et 100 personnes de 45 ans et plus, permettra de dresser un portrait plus juste de la situation au Kamouraska et mettra en lumière les mesures et stratégies adoptées par les entreprises pour pallier aux conséquences du vieillissement de la main-d'œuvre. À partir de ces données, des mesures concrètes pouvant répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs face à cette problématique seront identifiées et permettront de développer un plan d'action approprié.

La participation des entrepreneurs et des personnes de 45 ans et plus à cette recherche est cruciale pour le développement économique du Kamouraska. Les deux groupes seront sollicités par lettre au cours des prochains jours et seront invités à compléter un court questionnaire. La recherche se poursuivra ensuite par une série d'entrevues et se conclura par la tenue de deux groupes de discussion. Les résultats seront dévoilés à l'automne 2008.

- 30 -

Source :
Marie-Pierre Dufresne
Agente de développement
Corporation de développement économique de La Pocatière
856-3702 poste 8





La Pocatière, le 23 mai 2008

Objet : Recherche sur les enjeux liés au vieillissement de la main-d'œuvre dans le Kamouraska

Madame, Monsieur,

Le vieillissement de la population est un enjeu bien réel dont les répercussions sont diverses : départs massifs à la retraite, difficultés de recrutement, pertes de l'expertise et des savoir-faire, etc. Au Kamouraska, c'est 46% de la population active, c'est-à-dire des gens qui travaillent ou qui sont à la recherche d'un emploi, qui ont 45 ans et plus.

Le rythme et l'intensité du vieillissement de la main-d'œuvre, bien qu'inévitablement plus marqués au cours des prochaines années, varieront selon les secteurs d'activité, les régions et les organisations. Il apparaît toutefois évident que les différents acteurs du marché du travail doivent maintenant considérer ces nouvelles réalités comme un enjeu important. Des solutions collectives doivent être apportées pour permettre à la fois aux entreprises de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée en nombre suffisant et d'offrir des conditions de travail intéressantes pour les seniors. C'est dans cette perspective que Les services d'aide à l'emploi du Kamouraska et le Centre local d'emploi de La Pocatière ont mandaté le Corporation de développement économique de La Pocatière pour réaliser une recherche sur les impacts du vieillissement de la population active au Kamouraska et sur les actions à entreprendre.

Cette étude, réalisé auprès de 200 entreprises et 100 personnes de 45 ans et plus, permettra de dresser un portrait plus juste de la situation au Kamouraska et mettra en lumière les mesures et stratégies adoptées par les entreprises pour pallier aux conséquences du vieillissement de la main-d'œuvre et pour retenir au travail les personnes de 45 ans et plus. À partir de ces données, des mesures concrètes pouvant répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs face à cette problématique seront identifiées et permettront de développer un plan d'action approprié.

Nous sollicitons ainsi votre participation à cette recherche cruciale pour le développement économique du Kamouraska. Veuillez s'il vous plaît prendre quelques minutes pour compléter le questionnaire ci-joint et le retourner dans l'enveloppe préaffranchie avant le 20 juin. Soyez assuré que les données seront traitées de façon confidentielle.

En comptant sur votre participation, veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos plus sincères salutations.

Jean-Yves Rioux
Attaché d'administration
Centre local d'emploi
de La Pocatière

Marie-Pierre Dufresne
Agente de développement
CDE de La Pocatière

Anne-Marie Lapointe
Directrice générale
Les services d'aide à l'emploi
du Kamouraska

QUESTIONNAIRE

- 1 INFORMATION SUR L'ENTREPRISE (FACULTATIF) :** Soyez assuré que les renseignements fournis sont strictement confidentiels et qu'aucun résultat ne permettra de vous identifier. Cette section servira uniquement à vous contacter ultérieurement pour obtenir un complément d'information.

Entreprise : _____

Adresse : _____

1.3 Tél. : _____ 1.4 Téléc. : _____

1.5 Propriétaire ou représentant : _____

1.6 Courriel : _____

2 DESCRIPTION DE L'ENTREPRISE :

- 2.1 Quelle est la forme juridique de l'entreprise ?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Corporation | <input type="checkbox"/> Coopérative |
| <input type="checkbox"/> Entreprise à propriétaire unique | <input type="checkbox"/> Franchise |
| <input type="checkbox"/> Société en nom collectif | <input type="checkbox"/> Succursale |
| <input type="checkbox"/> Organisme sans but lucratif | <input type="checkbox"/> Autre : _____ |

- 2.2 Dans quel secteur d'activité votre entreprise opère-t-elle?

Agriculture et extraction des matières premières

- Agriculture, foresterie, pêche et chasse
 Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz, tourbière

Commercial

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Commerce de gros | <input type="checkbox"/> Arts, spectacles et loisirs |
| <input type="checkbox"/> Commerce de détail | <input type="checkbox"/> Hébergement et services de restauration |

Service

- Transport et entreposage
 Industrie de l'information et industrie culturelle
 Finance et assurances
 Services immobiliers et services de location
 Services professionnels, scientifiques et techniques
 Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement
 Autres services, sauf les administrations publiques (associations, organisme communautaire, réparation, entretien, soins personnels, etc.)

Institutionnel

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Services d'enseignement | <input type="checkbox"/> Administrations publiques |
| <input type="checkbox"/> Soins de santé et assistance sociale | |

Manufacturier

- Fabrication (aliments, bois, métal, électronique, information, matériaux de transport, etc.)
 Construction

- 2.3 Décrivez sommairement vos activités/produits/services :

3 CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYÉS :

3.1 Avez-vous une personne (ou une équipe) dédiée à la gestion des ressources humaines?

- Oui, à temps plein
 Oui, mais combiné à des tâches connexes (ex. gestion administrative)
 Non, spécifier : _____

3.2 Quelles sont ses mandats?

- Recrutement
 Gestion des besoins de main-d'œuvre
 Gestion les conventions collectives/conditions salariales/conditions de travail
 Santé et sécurité
 Gestion des conflits
 Évaluation de la main-d'oeuvre
 Formation
 Autres : _____

3.3 Combien d'employés travaillent dans votre entreprise lors de la période maximale d'embauche?

Hommes		Femmes	
Temps plein (30 h et plus)	Temps partiel	Temps plein (30 h et plus)	Temps partiel

3.4 Combien d'employés avez-vous selon les catégories d'âges?

Catégories d'âge	Nombre	Catégories d'âge	Nombre
De 16 à 24 ans		De 55 à 64 ans	
De 25 à 44 ans		65 ans et plus	
De 45 à 54 ans			

3.5 Types de postes :

Type de poste	N ^{bre} d'employés	Niveau de formation requis	Année d'expérience requis
Cadre supérieur			
Cadre intermédiaire			
Superviseur/ contremaître			
Personnel administratif, bureau			
Ouvrier spécialisé			
Professionnel			
Manœuvre			

Personnel de vente/service			
Personnel non classifié			
Autre :			

4 RECRUTEMENT ET BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE

4.1 Avez-vous recruté de nouveaux employés au cours des douze derniers mois ?

Oui, combien? _____ Non (Si non, passez à la question 4.6)

4.2 Priorisez vos critères d'embauche :

Formation spécifique

Expérience

Condition physique, précisez : _____

Aptitude, précisez : _____

Attitude, précisez : _____

Autre, précisez : _____

4.3 Avez-vous comblé les postes?

Oui, en combien de temps : _____ Non

En partie, précisez : _____

4.4 Parmi ces nouveaux employés, est-ce que certains ont 45 ans et plus ?

Oui, combien : _____ Non

4.5 Comment qualifieriez-vous vos expériences de recrutement de la dernière année ?

Nous comblons facilement les postes

Nous comblons facilement la plupart des postes

Nous comblons difficilement certains postes. Lesquels : _____

Nous comblons difficilement les postes. Lesquels : _____

4.6 Prévoyez-vous des départs à la retraite ?

Dans moins de 1 an : Oui Combien ? _____ Non

Entre 1 an et 3 ans : Oui Combien ? _____ Non

Dans 3 à 5 ans : Oui Combien ? _____ Non

Dans 5 à 10 ans : Oui Combien ? _____ Non

4.7 Prévoyez-vous devoir engager de nouveaux employés ?

- Dans moins de 1 an : Oui Combien? _____ Non
Entre 1 an et 3 ans : Oui Combien? _____ Non
Dans plus de 3 ans : Oui Combien? _____ Non

4.8 Envisagez-vous des difficultés de recrutement dans les prochaines années ?

- Oui Non

Commentez : _____

4.9 Envisagez-vous de recruter spécifiquement des personnes de 45 ans et plus ?

- Oui Non

Commentez : _____

5 PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

5.1 Avez-vous mis en place des mesures pour maintenir en emploi vos employés de 45 ans et plus ?

- Aménagement des heures de travail
 Aménagement du poste de travail (ergonomie)
 Formation
 Reconnaissance des acquis
 Modification des tâches ou de la charge de travail
 Valorisation de l'expertise
 Mécanismes de retraite progressive
 Aucune
 Autre, précisez : _____

5.2 Avez-vous mis en place des mesures pour recruter des personnes de 45 ans et plus ?

- Aménagement des heures de travail
 Aménagement du poste de travail (ergonomie)
 Formation
 Reconnaissance des acquis
 Modification des tâches ou de la charge de travail
 Valorisation de l'expertise
 Mécanismes de retraite progressive
 Aucune
 Autre, précisez : _____

- 5.3 Envisagez-vous de mettre en place de telles pratiques pour maintenir ou recruter des personnes de 45 ans et plus ?
 Oui Non

Lesquelles : _____

- 5.4 Avez-vous envisagé d'autres méthodes ?

- 5.5 Quelle est votre perception générale de vos employés de 45 ans et plus?

- 5.6 Considérez-vous les personnes de 45 ans et plus comme un bassin de main-d'œuvre potentiel pour votre entreprise?

Oui Non

Précisez : _____

- 5.7 Connaissez-vous les services du Centre local d'emploi de La Pocatière pour vous appuyer dans vos démarches de recrutement ou de formation?

Oui Non

GROUPE DE DISCUSSION :

Êtes-vous intéressé à participer à un groupe de discussion dans le cadre de cette recherche? Organisée au cours du mois d'août, cette rencontre permettra de discuter et de proposer des pistes d'intervention concernant le vieillissement de la population active au Kamouraska. Cette rencontre sera d'une durée approximative de 2 heures.

Oui (n'oubliez pas de nous indiquer vos coordonnées) Non

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION À CETTE RECHERCHE!

Veuillez retourner le questionnaire complété avant le 18 juillet dans l'enveloppe préadressée et préaffranchie à Marie-Pierre Dufresne, à la Corporation de développement économique de La Pocatière.



1011, 6^e Avenue, bureau B, La Pocatière (Québec) G0R 1Z0
(418) 856-3702 poste 8
programme@cdelapocatiere.com

QUESTIONNAIRE

1. DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES :

1.1 Sexe : Homme Femme

1.2 Catégorie d'âge : 45 à 49 ans 50 à 54 ans
 55 à 59 ans 60 à 64 ans
 65 à 69 ans 69 ans et plus

1.3 Lieu de résidence : _____

1.4 Scolarisation : Aucun certificat, diplôme ou grade
 Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent
 Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers
 Certificat ou diplôme collégial ou d'un autre établissement d'enseignement non universitaire
 Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat
 Baccalauréat
 Maîtrise, doctorat

1.5 Exercez-vous un métier, une profession ou détenez-vous une spécialisation particulière (électricien, infirmier, soudeur, etc.)?
 Oui, lequel : _____
 Non

2. DONNÉES LIÉES À L'EMPLOI

2.1 Occupez-vous un emploi actuellement ? Oui Non (*passez à la question 2.8*)

2.2 Quel est le titre de votre poste ? _____

2.3 Dans quel secteur d'activité opère l'entreprise pour laquelle vous travaillez? _____

2.4 Depuis combien de temps travaillez-vous à cet endroit ? _____

2.5 Existe-t'il des mesures spécifiques pour les personnes de 45 ans et plus?

- Aménagement des heures de travail
- Conciliation travail/famille
- Aménagement du poste de travail (ergonomie)
- Formation
- Reconnaissance des acquis
- Modification des tâches ou de la charge de travail
- Valorisation de l'expertise
- Mécanisme de retraite progressive
- Autre, précisez : _____

2.6 Est-ce que ces mesures vous semblent adéquates pour maintenir au travail les employés de 45 ans et plus?

Oui Non

Précisez : _____

2.7 Est-ce que d'autres mesures pourraient être offertes? (passez à la section 3)

Oui Non

Lesquelles : _____

Les questions 2.8 à 2.14 visent les personnes sans emploi.

2.8 Si vous ne travaillez pas actuellement, quel était le titre de votre dernier emploi ? _____

2.9 Dans quel secteur d'activité opère l'entreprise pour laquelle vous travailliez ? _____

2.10 Pendant combien de temps avez-vous travaillé à cet endroit ?

Début : _____ Fin : _____

2.11 Quelle était la raison de votre départ ?

Mise à pied

Fermeture de l'entreprise

Fin de contrat

Retraite

Départ volontaire, précisez : _____

Autre : _____

2.12 Existait-t'il des mesures spécifiques pour les personnes de 45 ans et plus?

Aménagement des heures de travail

Aménagement du poste de travail (ergonomie)

Formation

Reconnaissance des acquis

Modification des tâches ou de la charge de travail

Valorisation de l'expertise

Mécanisme de retraite progressive

Autre, précisez : _____

2.13 Est-ce que ces mesures vous semblaient adéquates pour maintenir au travail les employés de 45 ans et plus?

Oui Non

Précisez : _____

2.14 Est-ce que d'autres mesures auraient pu être offertes?

Oui Non

Lesquelles : _____

3. DONNÉES LIÉES À LA RECHERCHE D'EMPLOI

3.1 Avez-vous cherché un emploi au cours des cinq dernières années?

- Oui Non (passez à la question 4.1)

3.2 Quelles méthodes de recherche d'emploi avez-vous utilisées (cochez une ou plusieurs méthodes) ?

- Réseaux et contacts personnels
 Réponse aux offres d'emploi publicisées dans les journaux, à la radio ou sur Internet
 Envoi de curriculum vitae
 Rencontre directe avec les propriétaires d'entreprises
 Rencontre avec des organismes d'employabilité (Centre local d'emploi, Services d'aide à l'emploi du Kamouraska)
 Autre : _____

3.3 Connaissez-vous les services disponibles pour vous aider dans la recherche d'emploi?

- Centre local d'emploi de La Pocatière
 Les services d'aide à l'emploi du Kamouraska
 SEMO Kamouraska

3.4 Avez-vous trouvé un emploi?

- Oui Non

3.5 Avez-vous rencontré des obstacles particuliers ?

- Oui Non

Précisez : _____

3.6 Considérez-vous l'âge comme un obstacle à l'embauche?

- Oui Non

Précisez : _____

3.7 Placez en ordre d'importance les 3 conditions que vous privilégiez dans un emploi (1 étant le plus important)?

- Conditions salariales
 Horaire adapté à vos disponibilités
 Temps partiel
 Responsabilités
 Moins de responsabilités
 Aucune exigence particulière
 Proximité du lieu de travail
 Autre, précisez : _____

4. PERSPECTIVE DE RETRAITE

4.1 Aimeriez-vous prendre une retraite progressive?

- Oui Non

4.2 Quand prévoyez-vous prendre votre retraite ?

- Dans moins de 3 ans
- Dans 3 à moins de 5 ans
- Dans 5 à moins de 10 ans
- Dans 10 ans et plus

4.3 Est-ce que certaines de ces mesures pourraient retarder votre départ du marché du travail?

- Aménagement des heures de travail
- Conciliation travail/famille
- Aménagement du poste de travail (ergonomie)
- Formation
- Reconnaissance des acquis
- Modification des tâches ou de la charge de travail
- Valorisation de l'expertise
- Mécanisme de retraite progressive
- Autre, précisez : _____

4.4 Est-ce que certains facteurs pourraient motiver votre présence sur le marché du travail plus longtemps ?

- Responsabilités familiales
- Obligations financières
- Relations sociales
- Valeurs personnelles (reconnaissance, valorisation, etc.)
- Aucun

SECTION FACULTATIVE :

Êtes-vous intéressé à participer à un groupe de discussion dans le cadre de cette recherche? Organisée au cours du mois d'août, cette rencontre permettra de discuter et de proposer des pistes d'intervention concernant le vieillissement de la population active au Kamouraska. Cette rencontre sera d'une durée approximative de 2 heures.

Oui (n'oubliez pas de nous indiquer vos coordonnées) Non

Nom : _____

Prénom : _____

Téléphone : _____

Courriel : _____

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION À CETTE RECHERCHE!

Soyez assuré que les renseignements fournis sont strictement confidentiels et qu'aucun résultat ne permettra de vous identifier.

Veillez retourner le questionnaire complété avant le 11 juillet dans l'enveloppe préadressée et préaffranchie à Marie-Pierre Dufresne, à la Corporation de développement économique de La Pocatière.



1011, 6^e Avenue, bureau B,
La Pocatière (Québec) G0R 1Z0
(418) 856-3702 poste 8
programme@cdelapocatiere.com