

**Éléments de problématique
des clientèles
Personnes de 45 ans et plus
Mise à jour 2004-2005**

Nous avons le plaisir de vous présenter les divers éléments de problématique de développement de l'employabilité des clientèles à risque de chômage prolongé et de longue durée, pour la région de la Mauricie.

Ce document a été réalisé grâce à différentes sources, dont certaines données relatives au profil des clientèles. Ces dernières proviennent notamment de plusieurs consultations auprès d'organismes communautaires et de diverses recherches documentaires.

L'approche par clientèle est ici, utilisée pour acquérir la connaissance des problématiques de développement de l'employabilité.

À cet effet, le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), notamment la responsabilité de définir la problématique du marché du travail en fonction des orientations générales de la politique du marché du travail. C'est pourquoi, dans le cadre de ses travaux, il a retenu six clientèles à risque de chômage prolongé et de longue durée. Celles-ci sont :

- ◆ Jeunes
- ◆ Femmes dont les chefs de famille monoparentale
- ◆ Personnes handicapées
- ◆ Les adultes judiciairisés
- ◆ La population immigrante
- ◆ Les personnes de 45 ans et plus

Les lecteurs trouveront dans ce document, la mise à jour 2004-2005 des éléments de problématique de développement de l'employabilité des clientèles qui feront l'objet d'intervention de la part du personnel d'Emploi-Québec Mauricie, au cours de l'exercice 2002-2005.

Ginette Lanthier

Ginette Lanthier
Directrice régionale

Michel Angers

Michel Angers
Président du Conseil régional
des partenaires du marché du travail

PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS	COMMENTAIRES
Problématiques d'intégration au marché du travail Sous-scolarisation ■ Selon les données du recensement 2001, plus de 40,0 % des personnes âgées de 45 ans et plus de la Mauricie n'ont pas atteint la certification d'études secondaires. Cette situation touche davantage la cohorte des personnes de 55 ans et plus dans une proportion de 53,2 %, et plus particulièrement les femmes dans une proportion de 57,7 %. ■ La sous-scolarisation favorise l'accès aux formes de travail atypique tels que le travail salarié à temps partiel, temporaire ou sur appel. Ces statuts d'emploi sont assumées surtout par les plus jeunes (15 – 24 ans) et les plus âgés (55 ans et plus). ■ De plus, les personnes âgées de 55 à 64 ans sont défavorisées en ce qui concerne la scolarité et l'accès à des activités de formation continue. Perception de la perte d'emploi chez le travailleur ou la travailleuse ■ Les personnes de 45 ans et plus qui ont vécu un licenciement sont confrontées à la réalité du marché du travail : ❖ elles sont souvent peu mobiles en raison de l'enracinement dû à la famille; ❖ elles ont des attentes salariales ne correspondant pas nécessairement à celles du marché du travail; ❖ elles ont des capacités physiques plus restreintes et certaines ont des problèmes de santé; ❖ elles sont quelques fois aux prises avec une problématique de santé mentale telle que la dépression, et n'ont plus confiance en leurs compétences; ❖ elles sont plus sélectives quant à la nature et la qualité du travail et les emplois qu'elles occupent sont souvent de courte durée.	

PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS	COMMENTAIRES
Perception des employeurs ■ Les employeurs appréhendent les coûts liés au maintien en emploi ou à l'embauche de travailleurs ou travailleuses de 45 ans et plus par rapport au taux salarial élevé et aux avantages sociaux importants. ■ D'après certains travaux de recherche, les appréhensions telles que la baisse de productivité, l'absentéisme dû aux problèmes de santé et la faible adaptabilité au changement, sont considérés comme des idées préconçues de la part des employeurs et même, de la société en général. ■ Selon les intervenants du milieu, de plus en plus les travailleurs de 45 ans et plus sont conscients de leurs compétences et certains employeurs démontrent davantage d'intérêt à embaucher des travailleurs âgés plutôt que des jeunes. Les principales raisons invoquées sont la fiabilité, la stabilité, la prudence au travail et leur capacité à transférer leur expertise aux plus jeunes. Chômage de longue durée ■ La majorité (64,0 %) des prestataires de l'assistance-emploi âgés de 55 ans et plus, avec contraintes temporaires, cumulent en moyenne près de 15 ans de prestations. ■ Le chômage de longue durée est l'un des impacts de la mise à l'écart du travail ou de la sortie anticipée d'activité qui affecte le travailleur de 45 ans et plus. Pour les personnes qui quittent involontairement le marché du travail, par exemple lors d'un licenciement, la perte d'emploi risque souvent de se transformer en une situation d'emploi précaire ou déqualifiée, ou au pire en une cessation permanente d'activité. ■ La personne de 45 ans et plus, faiblement scolarisée, ayant effectué le même travail pendant plusieurs années au même endroit, est plus à risque de vivre un chômage de longue durée. En effet, les compétences acquises au cours de ces années sont moins transférables sur le marché du travail. De plus, lorsqu'une personne âgée de 45 ans et plus ne réussit pas à intégrer ou réintégrer le marché du travail, elle peut passer de longue période hors du marché du travail.	

PERSONNES DE 45 ANS ET PLUS	COMMENTAIRES
La planification de la retraite versus la relève  De 1996 à 2001, la Mauricie a connu une migration démographique négative chez la population âgée entre 20 et 29 ans. Cependant, les personnes âgées entre 55 et 64 ans ont été plus nombreuses à entrer qu'à sortir de la région. La population mauricienne est vieillissante et la main-d'œuvre disponible âgée de 45 ans et plus comporte une forte proportion de personnes faiblement scolarisées.  Les milieux de travail ont des défis à relever pour s'adapter au vieillissement de la population et à la réduction de la main-d'œuvre disponible. Parmi ces défis, nous retrouvons la relève et le transfert d'expertise ainsi que la rétention de la main-d'œuvre âgée de 45 ans et plus et le développement de leurs compétences.	