

PROJET : ARRIM'ÂGE EMPLOI

CONTEXTE

Au cours des années 2010-2016, le *Chantier emploi-retraite*, piloté par la Table régionale de concertation des personnes âgées du Centre-du-Québec (TRCPACQ), a permis aux partenaires en employabilité de se concerter vers un but commun : **faire reconnaître les travailleurs, travailleuses d'expérience**. Le *Chantier emploi-retraite* fut l'opportunité pour les partenaires d'échanger leur expertise, leurs outils de travail ainsi que de déployer plusieurs actions régionales concertées : *campagne de sensibilisation en milieu de travail sur les compétences et la valeur des travailleurs, travailleuses d'expérience; conférence « Recruter hors des sentiers battus » à l'intention des employeurs; série de six (6) conférences sur la fiscalité; élaboration d'un encart à joindre aux talons de paie pour le maintien de bonnes relations entre les générations; mise en place d'une boîte à outils sur le site Web de la TRCPACQ.*

Au fil des travaux s'est imposé le besoin de structurer le positionnement des travailleurs, travailleuses d'expérience, notamment ceux et celles qui sont à la retraite. De fait, il est démontré que de nombreuses personnes retraitées souhaitent demeurer actives en emploi que ce soit pour améliorer leur situation financière, leurs conditions de vie ou favoriser le maintien de leur santé physique et mentale. Partager leur expertise et contribuer à la prospérité économique de leur région sont également des motivations pour plusieurs. Il est démontré également que les personnes retraitées représentent un potentiel de main-d'œuvre expérimentée, particulièrement intéressées par des horaires de travail « atypiques », mais que le marché du travail n'est pas encore pleinement adapté à cette nouvelle réalité, bien que les entreprises conjuguent avec des difficultés de recrutement, notamment pour leurs postes à temps partiel, temporaires, saisonniers, ponctuels ou pour des remplacements imprévisibles.

DESRIPTIF DU PROJET ARRIM'ÂGE EMPLOI

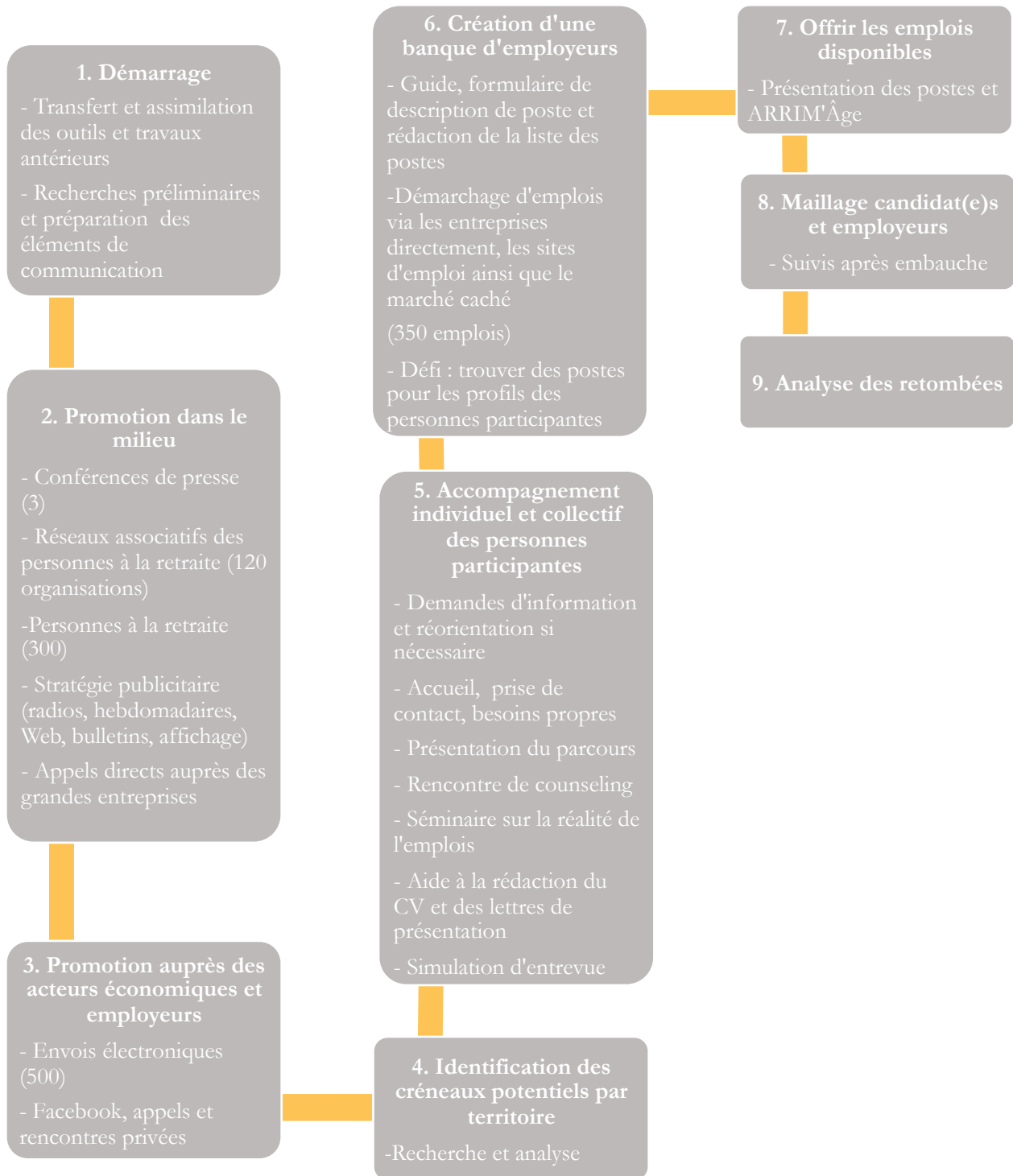
Le projet ARRIM'ÂGE EMPLOI a été déposé à la Conférence régionale des élus du Centre-du-Québec (CRÉCQ) dans le cadre du Fonds régional pour l'amélioration des conditions de vie des personnes âgées, par les membres du Chantier emploi-retraite, soit la TRCPACQ, la Coalition des 45 ans et plus pour l'emploi, Accès travail, Stratégie Carrière et le Pôle d'économie sociale du Centre-du-Québec. Le projet avait pour principal objectif de définir un service destiné à favoriser la relation entre les personnes retraitées à la recherche d'un emploi et les employeurs du Centre-du-Québec qui proposaient des postes avec un horaire atypique.

Considérant qu'effectuer un retour sur le marché du travail peut s'avérer difficile, le projet visait à créer un service qui pouvait jouer le rôle d'intermédiaire entre les travailleurs, travailleuses d'expérience et les employeurs. D'une part, il s'agissait d'offrir aux personnes désirant effectuer un retour sur le marché du travail un accompagnement spécialisé par les ressources en employabilité. D'autre part, les employeurs ont été sollicités afin de déterminer leurs besoins en matière d'emplois dits « atypiques », pour lesquels ils éprouvaient des difficultés de recrutement, et pour les sensibiliser au potentiel des travailleurs, travailleuses d'expérience. Aider les entreprises à combler des postes a comme effet immédiat d'optimiser le maintien de leurs activités, de diminuer les surcharges de travail, et à terme, de faire évoluer les mentalités en combattant l'âgisme quant au travail des seniors.

Il importe de souligner que l'évaluation du projet a été faite selon une analyse différenciée entre les femmes et les hommes. Cette méthode était essentielle pour déceler les spécificités qui pouvaient nécessiter des interventions particulières. Au final, ce service devait donner un levier permettant de mener une intervention plus directe auprès des personnes retraitées, avec un souci pour les réalités socioéconomiques des femmes et des hommes.



DÉROULEMENT DU PROJET



| Résultats par organisme en employabilité | | | |
|---|---|--|------------------------------|
| | Accès Travail | Coalition des 45 ans et plus à l'emploi | Stratégie Carrière |
| MRC | Arthabaska et Érable | Drummond | Bécancour et Nicolet-Yamaska |
| Demandes de renseignements 143 (74 ♂ et 69 ♀) | 54 (20 ♂ et 34 ♀) | 63 (35 ♂ et 28 ♀) | 26 (19 ♂ et 7 ♀) |
| Inscriptions 108 (58 ♂ et 50 ♀) | 33 (13 ♂ et 20 ♀) | 56 (31 ♂ et 25 ♀) | 19 (14 ♂ et 5 ♀) |
| Provenance urbaine ou rurale | Majoritairement urbaine | Majoritairement urbaine | Majoritairement rurale |
| Retour à l'emploi / à l'activité 44 (25 ♂ et 19 ♀) | 9 (3 ♂ et 6 ♀) | 31 (20 ♂ et 11 ♀) | 4 (2 ♂ et 2 ♀) |
| Moyenne d'âge (de 52 à 80) | ♂ : 65 ans - ♀ : 66 ans | ♂ : 65 ans - ♀ : 65 ans | ♂ : 67 ans - ♀ : 65 ans |
| Arrêt de l'accompagnement avec intention de reprendre la recherche plus tard | Projet personnel : 1 Procédure juridique : 1 Santé physique : 2 | Santé : 3 En réflexion : 3 Intérêt pour le bénévolat : 1 | Raisons familiales : 2 |
| Abandon complet du programme - Causes - | Raisons familiales : 2 Santé physique ou mentale : 3 Sans nouvelle ou arrêt : 3 | Santé : 2 | Retraite définitive : 3 |
| Profils des participant(e)s | De tous les horizons : programmeur(e), enseignant(e), facteur(e), propriétaire d'entreprises, gérants de commerces de détail, pharmacien(ne), directeur(trice) des communications, agent(e) correctionnel, agent(e) en bureautique, travailleur(e) de la construction, policier(ère), journalier(ère), livreur(e), soudeur(e), camionneur(e), chargé(e) de projets communautaires ou culturels, graphistes, vendeur(e), personne en soins à domicile, travailleur(e) social, personne au service à la clientèle, mécanicien(ne), comptable, expert(e) en sinistre, psychoéducateur(trice), paysagiste, etc. | | |
| Domaines recherchés ♀ | Travail en cuisine dans les centres d'hébergement ainsi que le travail administratif : réception, secrétariat, accueil, archivage, etc. Considérant les emplois recherchés : Défis relatifs aux connaissances et mises à niveau nécessaires en informatique. | | |
| Domaines recherchés ♂ | Travail manuel (menuisier, peinture, lavage de voiture chez les concessionnaires), service de livraison (pour les pharmacies) ou du travail à l'extérieur (terrain de golf, aménagement, tonte de pelouse). | | |

COMMENTAIRES DES RÉSULTATS ET RETOMBÉES

Les préjugés, obstacle pour les participants et participantes

Dans le cadre du projet, nous n'avons pas rencontré d'employeurs avec des préjugés importants. Par contre, les préjugés des personnes participantes étaient assurément un obstacle. De fait, les participants, participantes s'imposaient eux-mêmes des restrictions dues à leur âge. Ils et elles se disaient dépassé(e)s par la technologie qui était trop avancée et plus fragile à la maladie. Ils et elles ne voulaient pas vivre de la pression au travail. Certain(e)s ont mentionné aussi avoir peur du regard des autres employés, souvent plus jeunes. Aussi, les habiletés informatiques nécessaires pour faire la recherche d'emploi (envoi de courriel, envoi de pièces jointes, inscription de profil sur des sites internet d'offre d'emploi, etc.) sont souvent manquantes. Cela a été un obstacle important à la recherche d'emploi.

Au total, c'est près de **350 emplois** qui ont été transmis aux organismes en employabilité pour les participantes et participants. Le secteur de l'agriculture est celui qui offrait le plus vaste choix d'emplois, la majorité à temps plein, mais avec un total de 113 postes à temps partiel. La pénurie de main-d'œuvre pour ce secteur est frappante. Malheureusement, ce type d'emploi ne correspond pas aux attentes des femmes et n'attire pas les hommes dus aux exigences physiques que cela demande.

Parcours des participants et participantes

Un constat majeur a été fait concernant les parcours. Ces derniers se font plus lentement que pour les autres clientèles des groupes en employabilité. De plus, les parcours sont assujettis à divers événements personnels qui ponctuent la vie des personnes à la retraite (maladie, opération, vacances, responsabilités de proches aidants, aide auprès de ses enfants pour les petits-enfants, etc.). La situation de vie des participants, participantes change rapidement et fréquemment. Des changements qui ont un impact direct sur le projet « emploi » de la personne. Ces événements viennent donc concurrencer le temps investi en recherche d'emploi. Par contre, lorsque le principal motif de travail est une nécessité financière pour répondre aux besoins de base, la recherche d'emploi demeure prioritaire dans la gestion du temps des personnes participantes.

Évaluation de l'expérience et leçons apprises

Au final, bien que les personnes retraitées représentent un potentiel de main-d'œuvre expérimentée, certaines conditions doivent être considérées. Le projet a démontré qu'un service adapté est important, mais son utilisation dans une communauté dépend de l'âge de la population à la retraite et des caractéristiques du milieu. De fait, à partir de 70 ans, le nombre de personnes ayant des intentions et des capacités à faire un retour à l'emploi diminue de beaucoup. Aussi, la distance à parcourir, notamment l'hiver, et le type d'emploi offert dans le milieu sont des obstacles majeurs. De surcroît, les événements circonstanciels dans la vie des personnes à la retraite s'ajoutent au défi du placement.

Bien que le profil individuel (âge, état de santé, responsabilités familiales, besoins financiers, etc.) ainsi que les caractéristiques du milieu et du marché du travail influencent grandement le retour à l'emploi pour les personnes à la retraite, le projet :

- ❖ Confirme le besoin des personnes de demeurer actives;
- ❖ Confirme, selon certaines conditions, qu'elles peuvent faire partie de la solution au problème de main-d'œuvre;
- ❖ Illustre l'importance d'un accompagnement par une approche globale.

Qu'ils aient ou non poursuivi l'accompagnement ou trouvé un emploi, les participant(e)s se sont montrés très satisfaits du service, tant au niveau du support, du rythme que du suivi. Plus que la mise en jour d'un CV, ce sont des informations et des outils utiles qu'ils ont reçus. De plus, l'exercice leurs a permis de briser un certain isolement en rencontrant des personnes vivant des situations similaires, de retrouver confiance et de ressentir une certaine fierté en identifiant des connaissances acquises, mais non valorisées ainsi que de définir davantage leurs intérêts, leurs aspirations et leurs stratégies de recherche.

De façon unanime, les employeurs approchés ont trouvé le projet vraiment intéressant. De plus, tous les employeurs ayant fait appel au service se sont dits satisfaits du travail effectué par la personne embauchée, et ce, notamment en regard de leur bonne attitude et au temps de formation considérablement réduit.