



Portrait des personnes âgées de 45 ans et plus sur le marché du travail au Québec

Volume 1 - Vieillessement de la population
et recombinaison démographique du
marché du travail



Avec la contribution financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Rapport de recherche réalisé par

Félix B. Simoneau, directeur
Observatoire compétences-emplois, UQAM

Amélie Bernier, professeure
Observatoire compétences-emplois, Université TÉLUQ

Younes Mohamed Benihya, professionnel de recherche
Observatoire compétences-emplois, UQAM



Observatoire
compétences-emplois

Université du Québec à Montréal
1205, rue St-Denis, Bureau N-5920
Montréal, Qc, H2X 3R9

514-987-3000 (1085)
oce@uqam.ca
www.oce.uqam.ca

Publication le 19 janvier 2021

Note :

Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination
et dans le seul but d'alléger le texte.

Mise en page :

Anaïs Demoustier, communpro.ca

Photos : Freepik

Portrait des personnes âgées de 45 ans et plus sur le marché du travail au Québec

Volume 1 - Vieillissement de la population et
recomposition démographique du marché du travail





Table des matières

Introduction	7
Le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre	7
section 1	9
Changements démographiques	9
1.1 Population	9
1.2 Poids relatif des groupes d'âge	11
1.3 Vieillissement de la main-d'œuvre	12
section 2	15
Présence des 45 ans et plus sur le marché du travail	15
2.1 Part du bassin de personnes en emploi	16
2.2 Part du bassin de personnes à la recherche d'un emploi	18
2.3 Part du bassin de personnes inactives	20
section 3	23
Vieillissement de la population et composition du marché du travail : constats et pistes de réflexion	23
3.1 Constats	25
3.2 Pistes de réflexion de recherche et d'interventions publiques	27
Conclusion	35
Bibliographie	36



Introduction

Le Comité consultatif des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus (CC45+) a mandaté l'Observatoire compétences-emplois pour réaliser une recherche visant à documenter la présence des 45 ans et plus sur le marché du travail afin de comprendre leur participation et leurs comportements sur le marché du travail par sous-groupes d'âge et par sexe. L'objectif est de soutenir la réflexion et les interventions du CC45+ et de ses membres.

Le présent rapport est le premier d'une série de trois portant sur la présence, la participation et les particularités des 45 ans et plus sur le marché du travail. Il s'intéresse au phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre en s'attardant aux changements démographiques des 45 ans et plus et de leurs groupes d'âges survenus entre 2000 et 2018. Bien que la crise de la covid-19 a des effets et qu'elle a de nombreuses implications sur la participation au marché du travail des personnes âgées de 45 ans et plus, les données disponibles au moment d'écrire ces lignes n'indiquent pas de changement significatif sur la présence des 45 ans et plus dans les bassins du marché du travail : le bassin des personnes en situation d'emploi (le fait d'occuper un emploi), le bassin de main-d'œuvre à la recherche d'emploi (en situation de chômage) et le bassin d'inactivité (le fait de ne pas travailler sur le marché formel de l'emploi, le fait d'être à la retraite, etc.).

Dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre, le marché du travail au Québec est en mutation que ce soit au niveau de sa composition (départs à la retraite, vieillissement), de la disponibilité de la main-d'œuvre ou encore de la présence grandissante des changements technologiques, sociaux ou environnementaux dans les milieux de travail. Ces mutations font en sorte que les différents acteurs du marché du travail tentent de trouver des réponses afin de préparer le futur, mais aussi pour qu'une main-d'œuvre diversifiée en âge, en emploi et active sur le marché du travail, puisse continuer à participer à la relance (et la croissance) de l'économie, de manière inclusive et résiliente tout en valorisant leurs expertises et leurs compétences.

Le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre

Le Québec connaît un vieillissement de sa population depuis plusieurs années et se poursuivra dans les prochaines décennies. Avec l'augmentation de l'espérance de vie qui a atteint 82,6 ans en 2017 (ISQ, 2019a ; 2019b), le faible taux d'accroissement naturel et la taille plus importante de la génération des baby-boomers par rapport à celles qui l'ont suivie, l'âge moyen au Québec est en constante hausse. Alors qu'en 1971, l'âge moyen était de 29,9 ans, il est passé à 42,3 ans en 2018 et devrait atteindre 46,4 ans en 2066 selon les projections de l'ISQ (ISQ, 2019a ; 2019b). Le Québec est d'ailleurs la province canadienne qui comporte la plus grande proportion de personnes âgées de 65 ans et plus et ayant la plus faible proportion de personnes âgées de moins de 20 ans (ISQ, 2019a ; 2019b).



Le vieillissement de la population a des effets importants sur le marché du travail en amenant des changements en termes de quantité et au niveau du profil démographique, notamment de l'âge et de l'expérience, mais aussi en termes de disponibilité (travailleurs potentiels et de la main-d'œuvre en emploi).

Par ailleurs, le vieillissement de la main-d'œuvre implique de nombreux effets socioéconomiques tels que la baisse de l'épargne, l'augmentation des coûts des régimes de retraites ou la hausse des dépenses en santé (Fougère et Harvey, 2007). Sur le marché du travail, le vieillissement de la main-d'œuvre implique un changement dans la quantité, de l'expérience et de l'âge des travailleurs qui peuvent notamment affecter la productivité, l'organisation du travail ou encore la pérennité des entreprises. Aussi, le vieillissement de la main-d'œuvre n'est pas qu'un phénomène démographique puisque ses effets sont en interaction avec d'autres phénomènes de l'économie et du marché du travail de même que les politiques publiques et les choix des individus.

L'intérêt d'étudier les dynamiques entre le vieillissement démographique et le travail (son évolution, ses caractéristiques) n'est pas chose nouvelle. Plusieurs travaux avant les nôtres ont exploré les causes et les conséquences de ces relations sur la place que nos sociétés réservent aux travailleurs vieillissants. Nous pensons qu'il est encore nécessaire de s'en préoccuper, d'autant plus face à la crise sanitaire actuelle où les travailleurs expérimentés et vieillissants semblent absents du discours public dans

la relance économique. Une mise à jour de l'étude des dynamiques entre vieillissement démographique et l'évolution du travail et de l'emploi, en adoptant un regard rétrospectif sur près de 20 ans, de 2000 à 2018, permettra de mieux comprendre certains enjeux actuels qui se sont exacerbés avec la crise sanitaire.

Pour aborder ces questions, le présent rapport s'appuie sur des analyses réalisées à partir des données publiques de l'Enquête sur la population active et sur le concept de « bassins » du marché du travail. Notre point de départ est le bassin de travailleurs potentiels qui regroupe l'ensemble de la population en âge de travailler. Par la suite, nous nous attardons à la distribution des travailleurs potentiels sur le marché du travail selon leur situation : en emploi, en recherche d'emploi ou inactive. Les bassins de personnes en emploi, de personnes en recherche d'emploi et de personnes inactives regroupent ainsi la population en âge de travailler en trois grands ensembles mutuellement exclusifs.

Le présent rapport se divise comme suit. La première section présente le phénomène de vieillissement de la main-d'œuvre, la seconde s'intéresse aux changements démographiques et à la situation des travailleurs sur le marché du travail. La troisième section présente quant à elle les principaux constats, les pistes de réflexions et propositions d'actions publiques et de recherche à la lumière de la présence des personnes âgées de 45 ans et plus dans les trois bassins du marché du travail. Nous terminons par une brève conclusion.

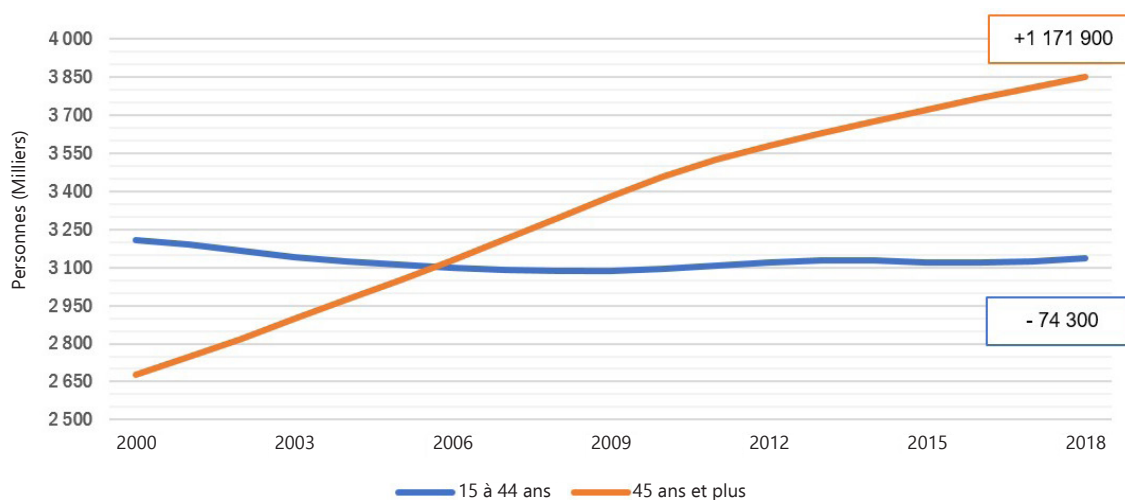


Changements démographiques

1.1 Population

Entre 2000 et 2018, la population québécoise en âge de travailler¹ a augmenté de 18,6%, soit 1 097 00 personnes. Les personnes âgées de 45 ans et plus sont responsables à elles seules de cette augmentation. Comme le montre le **Graphique 1**, sur l'ensemble de la période, la population de 45 ans et plus a augmenté de plus de 1 171 900 (43,8%) tandis que la population âgée de 15 à 44 ans a diminué de 74 300 (-2,3%). On remarque que le nombre de personnes âgées de 45 ans et plus a dépassé celui des 15 à 44 ans en 2006.

+ **Graphique 1** - Évolution des populations âgées de 15 à 44 ans et de 45 ans et plus de 2000 à 2018



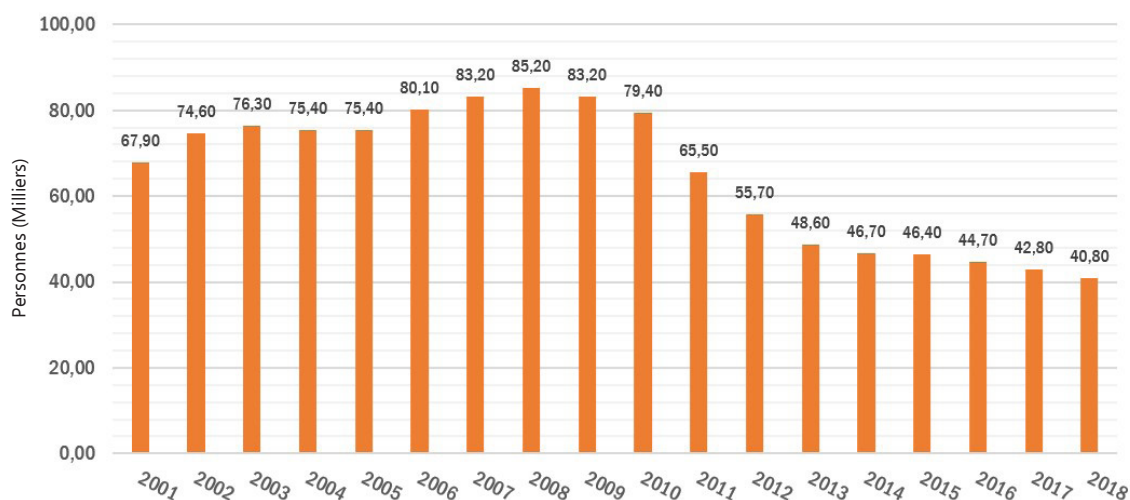
Cette tendance s'explique notamment par la baisse de la part de la population ayant moins de 15 ans au cours des années 1990 et 2000 qui s'est inévitablement répercutée dans la population ayant de 15 à 44 ans² au cours des années suivantes. Les baby-boomers ayant tous plus de 44 ans, il est normal que la population des 45 ans et plus ait augmenté de manière importante.

1 La **population en âge de travailler** est représentée par le nombre de personnes civiles âgées de 15 ans ou plus, excluant les personnes faisant partie des Forces canadiennes, les personnes vivant en institution et les personnes vivant dans une réserve. Dans l'EPA, la population en âge de travailler est répartie en trois grandes catégories relatives au marché du travail qui sont mutuellement exclusives et qui correspondent au statut des personnes sur le marché du travail : les personnes occupées (ou personnes en emploi), les personnes en situation de chômage et les personnes inactives. Mises ensembles, les personnes occupées et les personnes en situation de chômage constituent la population active, c'est-à-dire les personnes qui participent au marché du travail.

2 Cette population née entre 1973 et 2002 et ne comptait plus aucun baby-boomer en 2017.

L'augmentation de la population des 45 ans et plus sur la période n'a pas été pas linéaire. On remarque au **Graphique 2** un rythme de croissance annuelle de la population d'une moyenne de 77 900 personnes (2,6 %) entre 2000 à 2009 et de 52 300 (1,5 %) entre 2010 à 2018.

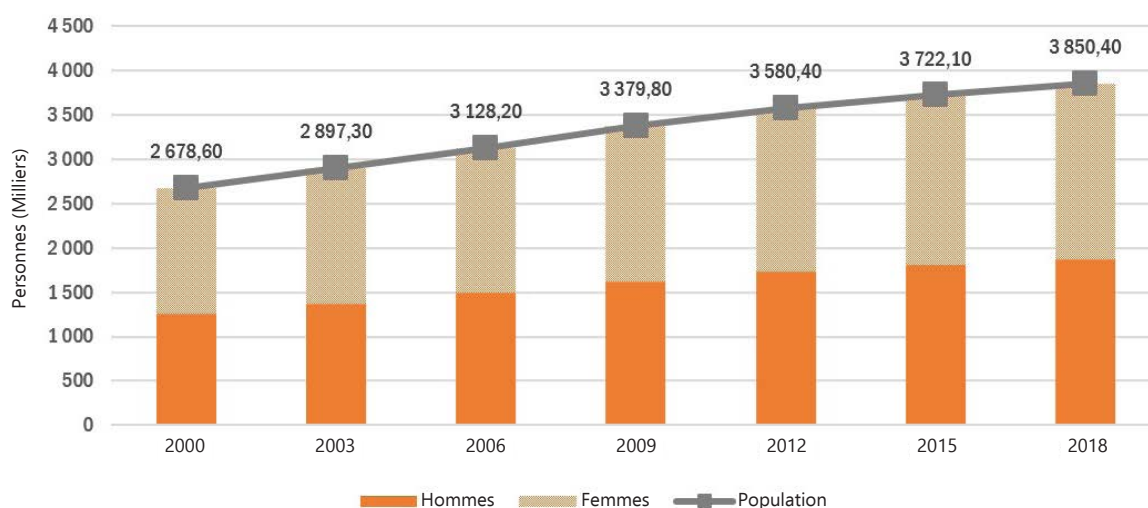
+ **Graphique 2** - Variation annuelle de la population de 45 ans et plus de 2001 à 2018



Le ralentissement du rythme de la croissance de la population de 45 ans et plus indique une augmentation de la croissance de la population ayant moins de 15 ans depuis 2010 par rapport à 2000.

Ensuite, si l'on tient compte du sexe des travailleurs, on observe que l'augmentation de la population de 45 ans et plus sur la période de 2000 à 2018 a été plus élevée chez les hommes que chez les femmes. On remarque au **Graphique 3** que le nombre d'hommes a augmenté de 49,0 % (616 800 personnes) tandis que du côté des femmes, leur nombre a augmenté de 39,1 % (555 000 personnes). En 2000, les femmes représentaient 53 % de la population de 45 ans et plus, une proportion qui s'est réduite à 51 % en 2018.

+ **Graphique 3** - Évolution de la population de 45 ans et plus selon le sexe de 2000 à 2018



Si l'on s'intéresse à chaque groupe d'âge individuellement, nous pouvons observer au **Tableau 1** que proportionnellement, les augmentations du nombre de personnes âgées de 60 à 64 ans et celle des 70 ans et plus ont été particulièrement importantes avec respectivement 85,2 % et 81,6 %. Les personnes de 65 à 69 ans, quant à elles, ont vu leur nombre augmenter de 72,3 %, celui des personnes de 55 à 59 ans de 52,8 % et celui des 50 à 54 ans de 15,0 %. Le nombre de personnes de 45 à 49 ans a quant à lui diminué de 13,0 %.

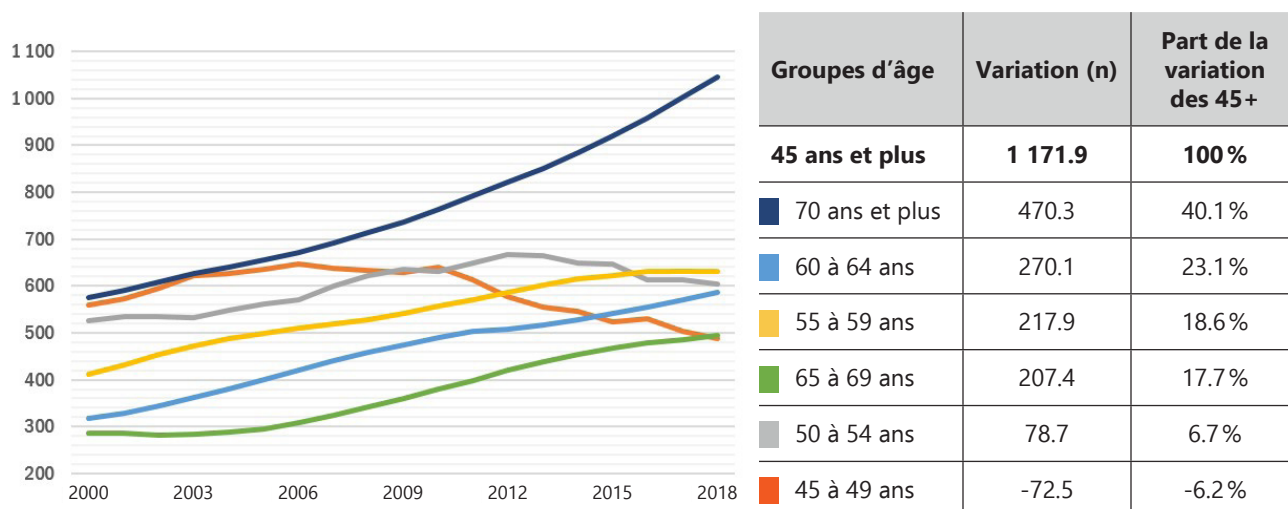
+ **Tableau 1** - Variation de la population âgée de 45 ans et plus entre 2000 et 2018 par groupe d'âges

Groupes d'âge	2000 (n)	2018 (n)	2000-2018 (%)
45 à 49 ans	559.8	487.3	-13.0 %
50 à 54 ans	526.2	604.9	15.0 %
55 à 59 ans	412.5	630.4	52.8 %
60 à 64 ans	316.9	587.0	85.2 %
65 à 69 ans	286.7	494.1	72.3 %
70 ans et plus	576.4	1,046.7	81.6 %

1.2 Poids relatif des groupes d'âge

Lorsque l'on s'attarde aux sous-groupes d'âge des 45 ans et plus, on remarque au **Graphique 4** que l'accroissement total s'explique essentiellement par l'augmentation du nombre de personnes de 70 ans et plus (+470 300) qui représentent à elles seules 40,1 % de l'augmentation totale des 45 ans et plus. Cette hausse combinée à l'augmentation du nombre de personnes de 60 à 64 ans (+270 100), de 55 à 59 ans (+217 900 personnes) et de 65 à 69 ans (+207 400 personnes) constitue 99,5 % de l'augmentation totale de la population des 45 ans et plus sur la période. Nous observons également que le nombre de personnes de 50 à 54 ans a légèrement augmenté de (+78 700 personnes) tandis que celui de 45 à 49 ans a diminué de 72 500 personnes.

+ **Graphique 4** - Population des 45 ans et plus selon le groupe d'âge de 2000 à 2018

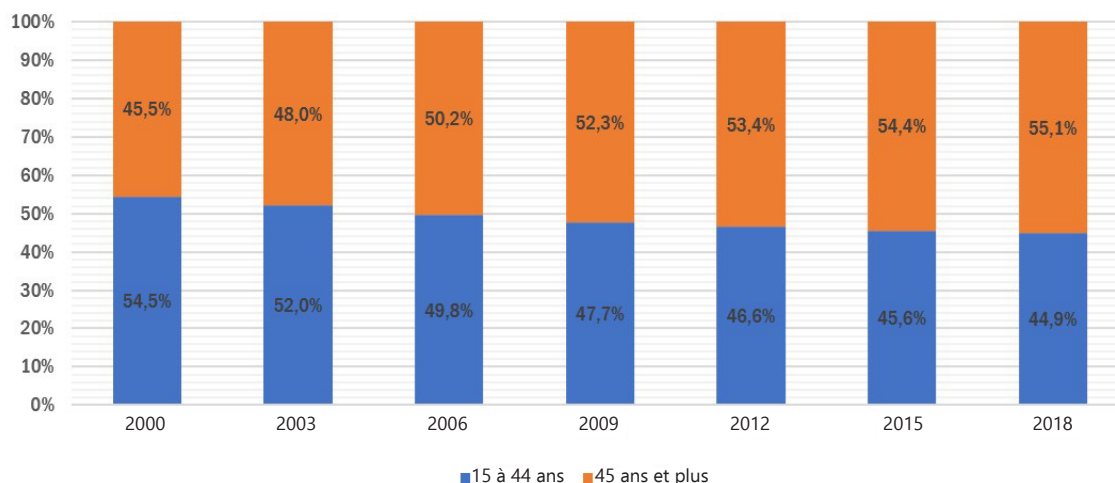


L'évolution différenciée de la population de chacun des groupes d'âge a amené une redistribution de leur proportion au sein de la population des 45 ans et plus sur la période. La proportion des 70 ans et plus est celle qui a le plus augmentée (+5,7 p. %) suivie de celles des 60 à 64 ans (+3,4 p. %) et de celle des 65 à 69 ans (+2,1 p. %). La proportion des 55 à 59 ans a légèrement augmenté (1,0 p. %) tandis que celles des 50 à 54 ans et des 45-49 ans ont diminué respectivement de 3,9 p. % et de 8,2 p. %

1.3 Vieillesse de la main-d'œuvre

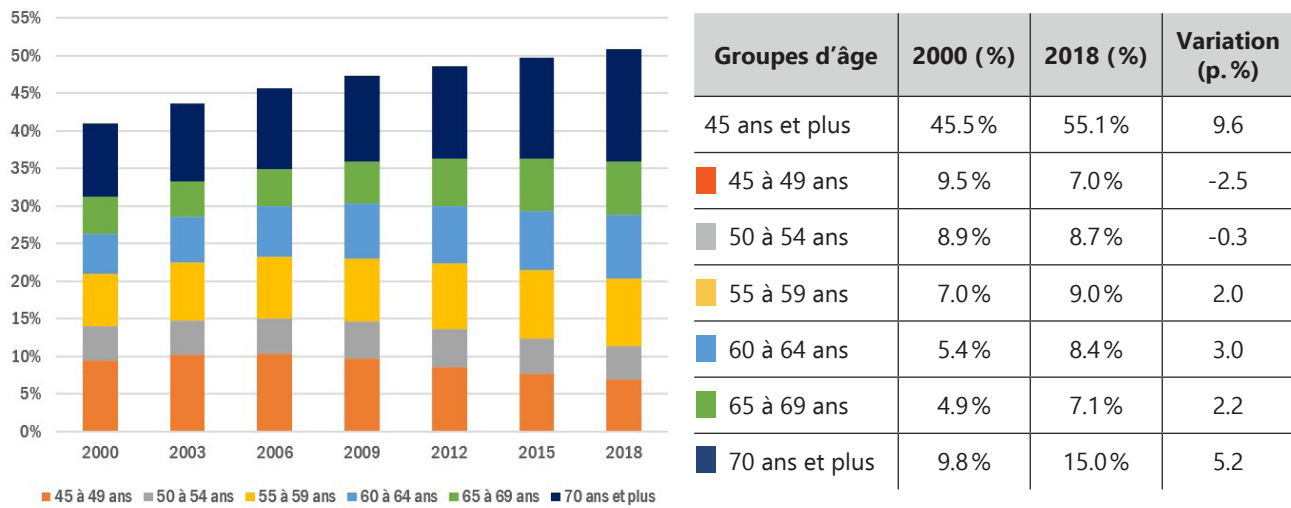
L'évolution de la population de 45 ans et plus sur la période a amené une augmentation du poids relatif de ce groupe d'âge dans la population en âge de travailler. Pour illustrer ce phénomène, la population en âge de travailler peut se définir comme un bassin de travailleurs potentiels, soit la main-d'œuvre totale pouvant potentiellement occuper un emploi. Comme le montre le **Graphique 6**, en 2000, les personnes de 45 ans et plus représentaient 45,5 % du bassin de travailleurs potentiels alors qu'en 2018, ils représentaient plus de 55,1 % du bassin, une augmentation de 9,6 p. %.

+ **Graphique 6** - Évolution du bassin de travailleurs potentiels, par grands groupes d'âge, 2000 à 2018



Lorsque l'on s'attarde aux groupes d'âge des 45 ans et plus, on remarque au **Graphique 7** que les 70 ans et plus sont ceux dont la part occupée dans ce bassin a augmenté le plus (+5,2 p. %), suivi des 60 à 64 ans (+3,0 p. %), des 65 à 69 ans (+2,2 p. %) et des 55 à 59 ans (+2,0 p. %). Ensemble, les 55 ans et plus ont augmenté leur part du bassin de travailleurs potentiel de plus de 12,4 p. %. La part occupée par les 50 à 54 ans dans le bassin est demeurée relativement stable tandis que celle des 45 à 49 ans a diminué de 2,5 p. %.

Graphique 7 - Distribution de la population des 45 ans et plus dans le bassin de travailleurs potentiels, par groupe d'âge, 2000 à 2018



En somme, on retient que la part des personnes âgées de 55 ans et plus dans le bassin de travailleurs potentiels est passée de 27,0% en 2000 à près de 39,5% en 2018. En 2018, les personnes âgées de 70 et plus occupaient la part la plus importante du bassin de travailleurs potentiels chez les 45 ans et plus (15,0%), suivi des 55 à 59 ans avec 9,0% et des 60 à 64 ans avec 8,4%.

L'augmentation importante du nombre de personnes de 65 ans et plus dans le bassin de travailleurs potentiels fait en sorte que l'augmentation « réelle » du nombre de travailleurs potentiels au Québec est moins importante qu'il ne peut y paraître. En effet, la population en âge de travailler a augmenté de plus de 1 097 700 personnes entre 2000 et 2018. De ces personnes, plus de 61,7% étaient âgées de 65 ans et plus. De manière générale, les personnes âgées de 65 à 69 ans et particulièrement celles de 70 ans et plus sont peu actives sur le marché du travail³, ce qui fait en sorte que l'augmentation du nombre de travailleurs potentiels est significativement moins élevée que celui de la population en âge de travailler. Corollairement, cela implique que l'augmentation de la part du bassin de travailleurs potentiels de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans est encore plus importante qu'il n'y paraît.

³ Le plus haut taux d'activité des personnes de 65 à 69 ans et de celles de 70 ans et plus sur la période est de 21,2 et de 5,9 respectivement.



Présence des 45 ans et plus sur le marché du travail

Une façon d'aborder la présence des personnes âgées de 45 ans et plus sur le marché du travail en relation avec le vieillissement de la population est de s'intéresser à leur poids dans les différents bassins du marché du travail⁴. Les **bassins du marché du travail** sont des regroupements mutuellement exclusifs de la population en âge de travailler en fonction de leur situation sur le marché du travail. Ils expriment la distribution des travailleurs potentiels sur le marché du travail.

On retrouve trois bassins sur le marché du travail. Le premier, le **bassin de personnes en emploi**, regroupe toutes les personnes en âge de travailler qui sont en emploi. Le second, le **bassin de personnes à la recherche d'un emploi**, regroupe toutes les personnes en âge de travailler qui sont en situation de chômage. Le troisième, le **bassin de personnes inactives**, regroupe toutes les personnes en âge de travailler qui ne sont pas actives sur le marché du travail (personnes qui ne travaillent pas, personnes travaillant informellement, personnes aux études à temps plein, personnes à être à la retraite, etc.).

+ Information méthodologique : calcul de la part des bassins du marché du travail

Le calcul de la **part d'un bassin** constitue la proportion de personnes d'un groupe donné ayant la même situation sur le marché du travail (en emploi, en situation de chômage ou inactif) sur l'ensemble des personnes de la population en âge de travailler. Il est exprimé en pourcentage.

Par exemple, la part du bassin de personnes en emploi des 45 ans et plus est calculée de la manière suivante :

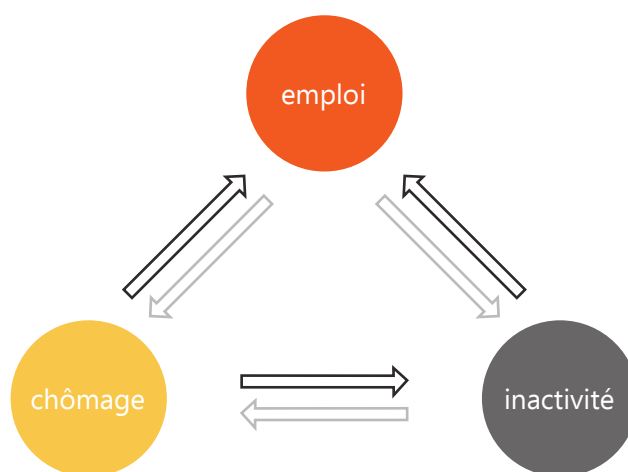
$$\text{Part du bassin de personnes en emploi} = \frac{\text{Personnes en emploi âgées de 45 et plus}}{\text{Population en âge de travailler}} \times 100$$

Le concept de bassins du marché du travail permet d'illustrer la situation de l'ensemble de la main-d'œuvre sur le marché du travail. Cela permet de faciliter la compréhension des enjeux que l'on retrouve sur le marché du travail. Par exemple, en situation de rareté de main-d'œuvre, les employeurs pourront puiser dans le bassin des personnes à la recherche d'emploi (les chômeurs) pour pourvoir leurs postes vacants.

⁴ La notion de bassin du marché du travail ne doit pas être confondue avec la notion de bassin d'emploi, qui elle est plus large et qui réfère davantage à une zone où se concentre des emplois en générant une attraction. Par exemple, Montréal est considéré comme un bassin d'emplois pour les travailleurs de l'industrie du jeu vidéo, puisque plusieurs employeurs se sont regroupés pour créer un pôle d'attraction.

Un second intérêt des bassins de main-d'œuvre est qu'ils permettent d'illustrer l'effet combiné de changements de comportements individuels sur le marché du travail dans le temps. Les comportements y sont considérés comme un « passage » d'un bassin à l'autre, tel que le passage du bassin de personnes en emploi (être en emploi) vers le bassin des inactifs (ex. retraite). Les passages d'un bassin à un autre ne sont pas linéaires, et ni directionnels ; on peut facilement imaginer des allers-retours selon les conditions du marché du travail, les conditions économiques et les choix individuels comme l'illustre la **Figure 1**.

+ **Figure 1** - Représentation des passages entre les bassins du marché du travail



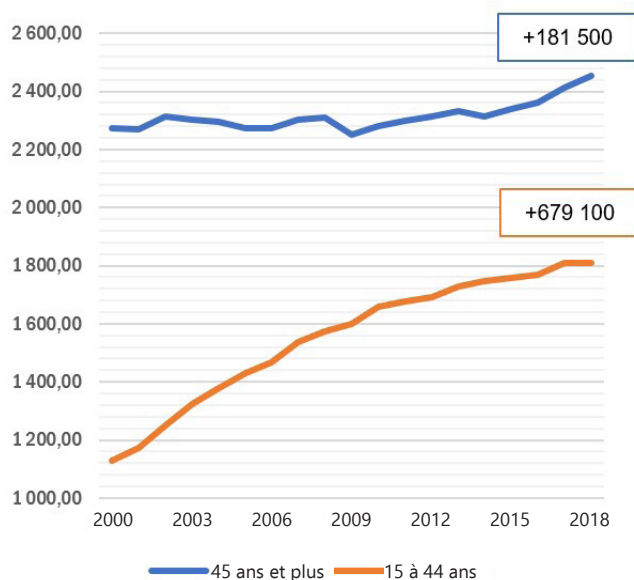
Les passages peuvent être associés à des caractéristiques individuelles (ex. l'âge) ainsi qu'à un contexte (ex. mesures d'incitations à la retraite anticipée) ou des conditions structurelles pour illustrer des phénomènes sur le marché du travail. Ainsi, le concept de bassins du marché du travail permet de distinguer les effets démographiques des effets des comportements individuels dans le temps.

2.1 Part du bassin de personnes en emploi

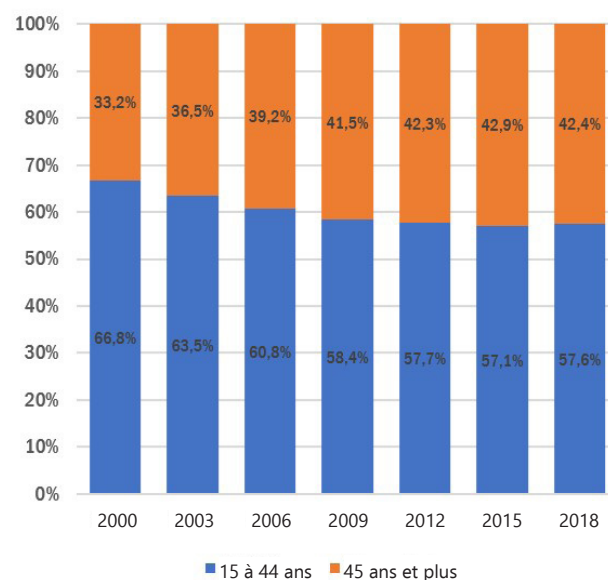
Entre 2000 et 2018, le nombre de personnes de 45 ans et plus en emploi a augmenté de plus de 60 %, soit 679 100 personnes. L'augmentation du nombre de personnes en emploi âgées de 45 ans et plus de 2000 à 2018 est responsable de près de 80 % de l'augmentation totale du nombre de personnes en emploi entre 2000 et 2018. En effet, on remarque au **Graphique 8** que le nombre de personnes en emploi âgées de 15 à 44 ans a augmenté de 181 500 personnes.

L'importante différence quant à l'ampleur de l'augmentation du nombre de personnes en emploi des deux groupes d'âges a amené une hausse de la part occupée par les 45 ans et plus dans bassin de personnes en emploi de 9,2 p.% sur la période passant de 33,2 % en 2000 à 42,4 % en 2018 comme le montre le **Graphique 9**.

† **Graphique 8** - Évolution du nombre d'emplois par grands groupes d'âge, 2000 à 2018



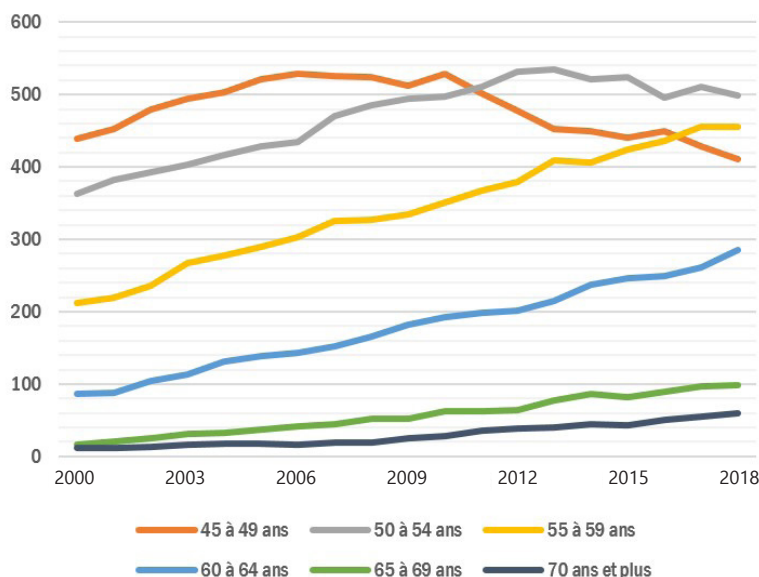
† **Graphique 9** - Évolution de la part de l'emploi des 15 à 44 ans et des 45 ans et plus de 2000 à 2018



Lorsque l'on s'attarde aux groupes d'âge, on remarque au **Graphique 10** que l'augmentation du nombre de personnes en emploi parmi la population de 45 ans et plus s'explique essentiellement par la croissance du nombre d'emplois des 55 à 59 ans (+243 000 personnes) et des 60 à 64 ans (+197 700 personnes) qui ensemble représentent plus de 64,9% de l'augmentation totale de l'emploi des 45 ans et plus sur la période.

On remarque également une augmentation significative du nombre de personnes en emploi de 50 à 54 ans (+135 600) qui représente près de 20% de l'augmentation des 45 ans et plus.

† **Graphique 10** - Évolution du nombre d'emplois, Québec, par groupes d'âge, 2000 à 2018

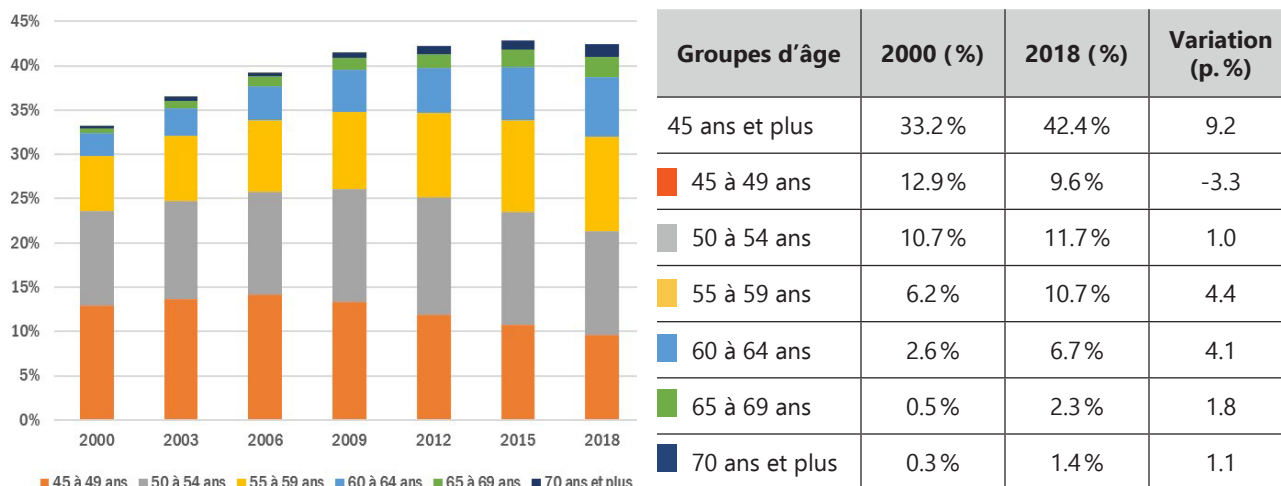


Groupes d'âge	Variation (n)	Part de la variation des 45+
45 ans et plus	679.10	100 %
55 à 59 ans	243	35.8 %
60 à 64 ans	197.7	29.1 %
50 à 54 ans	135.6	20.0 %
65 à 69 ans	82.4	12.1 %
70 ans et plus	48.3	7.1 %
45 à 49 ans	-27.9	-4.1 %

On remarque au **Graphique 11** que cette progression importante de l'emploi des 55 à 59 ans et des 60 à 64 ans a amené une augmentation de la part qu'ils occupent dans le bassin de personnes en emploi de 4,4 p. % et 4,1 p. % respectivement. À l'inverse, les 45 à 49 ans ont vu leur part diminuer de 3,3 p. % sur la période.

Alors qu'en 2000 la part des 45 à 49 ans était la plus importante (12,9%), en 2018 cette part était troisième en importance derrière les 50 à 54 ans (11,7%) et les 55 à 59 ans (10,7%).

† **Graphique 11** - Variation de la part de l'emploi par groupes d'âge, Québec, 2000 à 2018, par tranche de 3 années



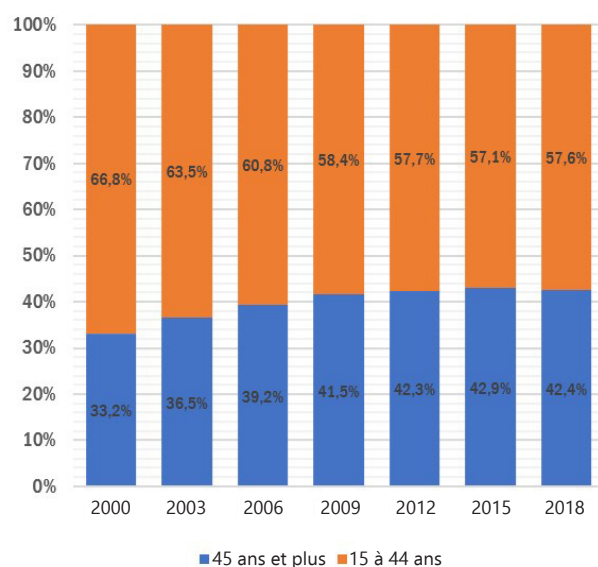
En somme, on retient que la présence des 55 à 59 ans et des 60 à 64 ans a augmenté le plus dans ce bassin, leur part passant de 8,8 % en 2000 à 17,4 % en 2018.

2.2 Part du bassin de personnes à la recherche d'un emploi⁵

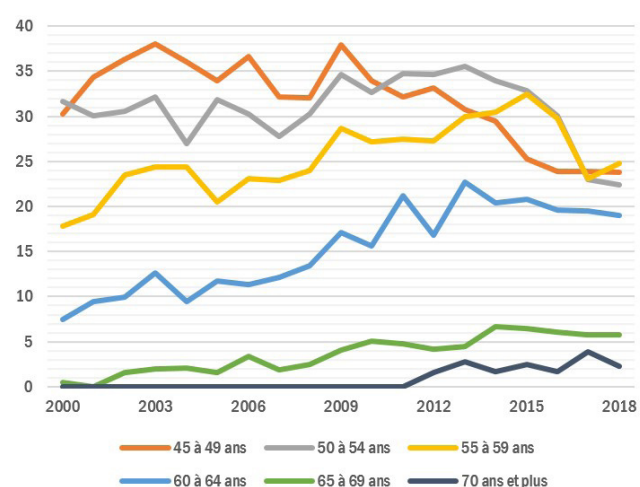
De 2000 à 2018, le nombre de personnes de 45 ans et plus en recherche a augmenté de 11,6 %, soit 10 200 personnes. Comme le montre le **Graphique 12**, les 45 ans et plus sont les seuls dont le nombre de personnes en recherche d'emploi a augmenté puisque celui des 15 à 44 ans a diminué de 78 100 personnes, soit 34,4 %. On remarque au **Graphique 13** que ces variations ont amené une redistribution de la composition du bassin de personnes en recherche d'emploi. En effet, la part occupée par les 45 ans et plus a augmenté de 11,8 p. % sur la période passant de 27,9 % en 2000 à 39,7 % en 2018. Les 15 à 44 ans demeurent fortement présents dans ce bassin puisque de manière générale la durée moyenne de l'emploi chez ce groupe d'âge est plus courte que les 45 ans et plus (Boivin, 2011) et qu'ils sont historiquement plus touchés par le chômage, plus particulièrement pour les personnes de 15 à 24 ans (Galarneau, Morissette et Usalcas, 2013).

⁵ Les données sur le chômage des 70 ans et plus ne sont pas disponibles pour la plupart des années à l'étude puisque leur nombre est sous le seuil de confidentialité des données en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique. Les données présentées dans la présente section ont été estimées, à interpréter avec prudence.

† **Graphique 12** - Personnes en recherche d'emploi par groupes d'âges de 2000 à 2018

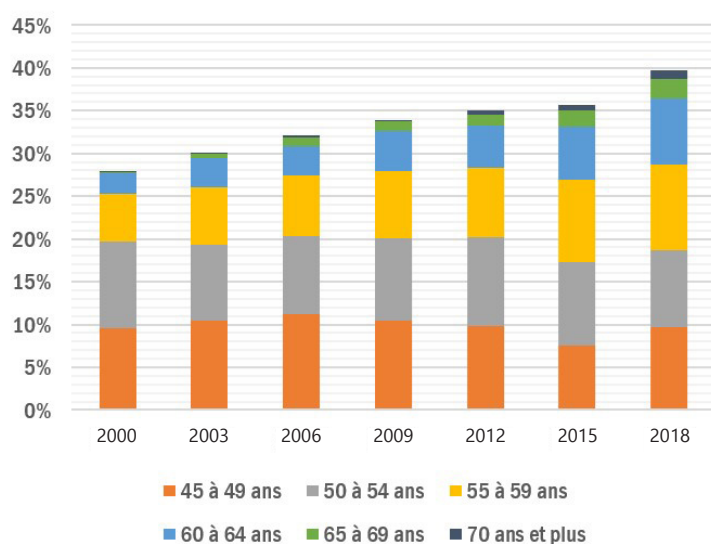


† **Graphique 13** - Évolution de la part du chômage par grands groupes d'âges de 2000 à 2018



Lorsque l'on s'intéresse aux différents groupes, on remarque au **Graphique 14** que cette augmentation est due aux 55 ans et plus dont le nombre de personnes en situation de chômage a augmenté de 26 000 personnes alors que celui des 45 à 54 ans a diminué de 15 800.

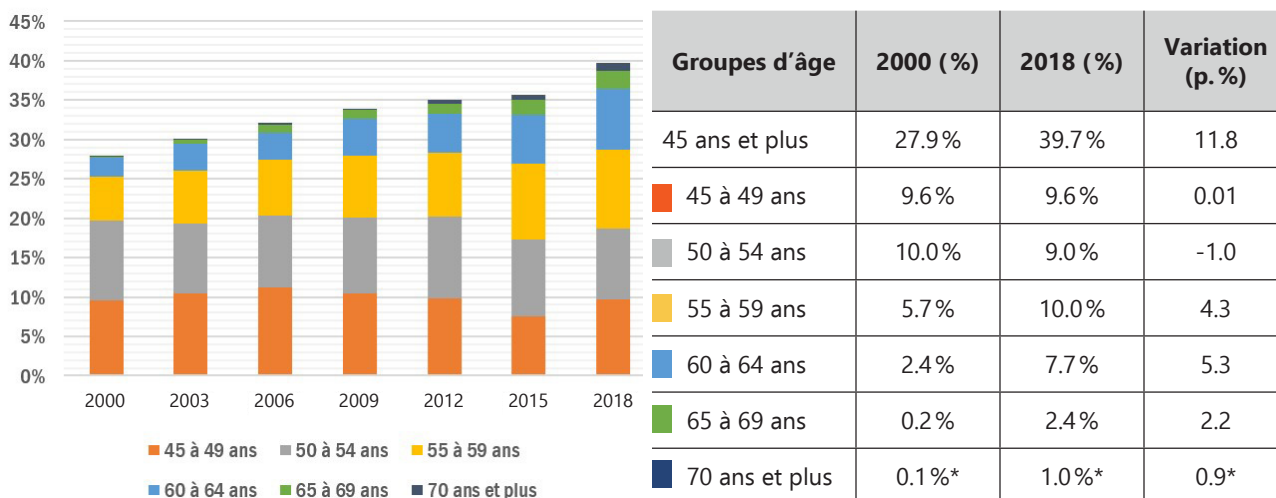
† **Graphique 14** - Évolution de la population de 45 ans et plus en recherche d'emploi, par groupes d'âge, Québec, 2001 à 2018



Groupes d'âge	Variation (n)	Part de la variation des 45+
45 ans et plus	10.2	100.0%
60 à 64 ans	11.5	112.7%
55 à 59 ans	7	68.6%
65 à 69 ans	5.3	52.0%
70 ans et plus	2.1*	20.6%*
45 à 49 ans	-6.5	-63.7%
50 à 54 ans	-9.3	-91.2%

Ces variations du nombre de personnes en recherche d'emploi sur la période ont amené une augmentation de la présence des 45 ans et plus dans ce bassin. On remarque au **Graphique 15** que la part du bassin de personnes en recherche d'emploi occupée par les 60 à 64 ans a augmenté de plus de 5,3 p. %, tandis que celle des 55 à 59 ans a augmenté de 4,3 p. %. La part du bassin de personnes en recherche d'emploi occupée par les 50 à 54 ans a légèrement diminué de 1,0 p. %, tandis que celle des 45 à 49 ans est restée stable (-0,01 p. %).

+ **Graphique 15-** Part du bassin de personnes en recherche d'emploi occupée par les groupes d'âges de 45 ans et plus de 2001 à 2018



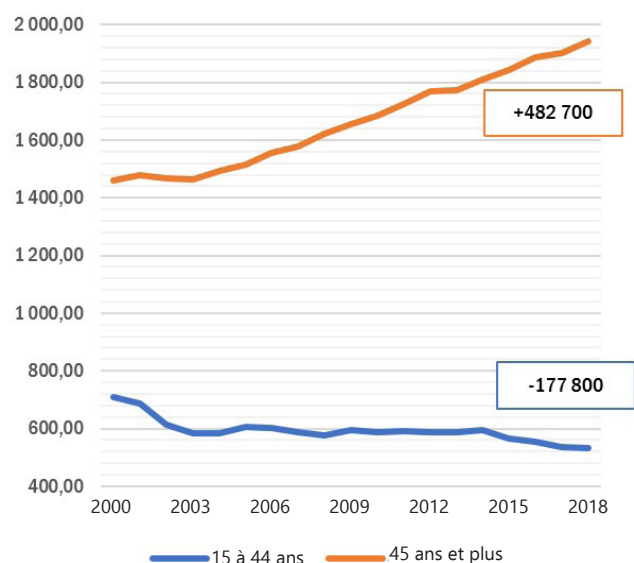
En somme, on retient une augmentation importante de la part des 55 à 64 ans dans le bassin de personnes en recherche d'emploi qui est passée de 8,1 % en 2000 à 17,7 % en 2018.

2.3 Part du bassin de personnes inactives

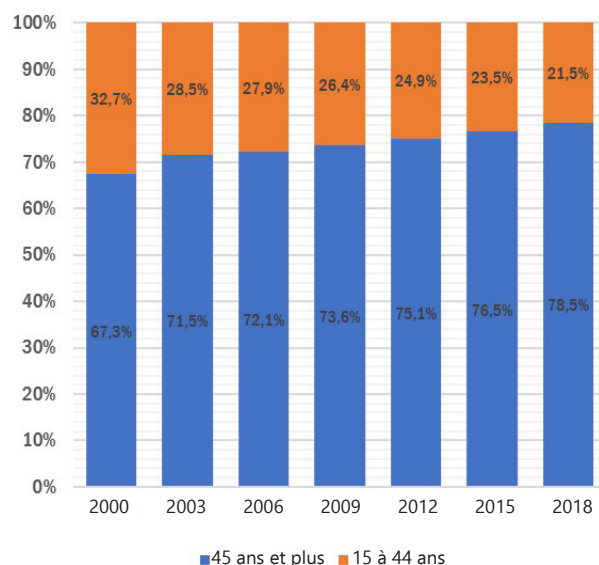
De 2000 à 2018, le nombre de personnes inactives a augmenté de 247 600 personnes (29,2%). On remarque (au **Graphique 16** à la page suivante) sur la période une augmentation du nombre de personnes inactives âgées de 45 ans et plus de 33,0% (+482 700 personnes) ainsi qu'une baisse du nombre de personnes inactives de 15 à 44 ans de 25,0% (-177 800 personnes).

Cela a amené une augmentation de la part occupée par les 45 ans et de plus de 11,2 p. % sur la période, passant de 67,3 % en 2000 à 78,5 % en 2018.

+ **Graphique 16** - Nombre de personnes inactives par groupes d'âge de 2000 à 2018

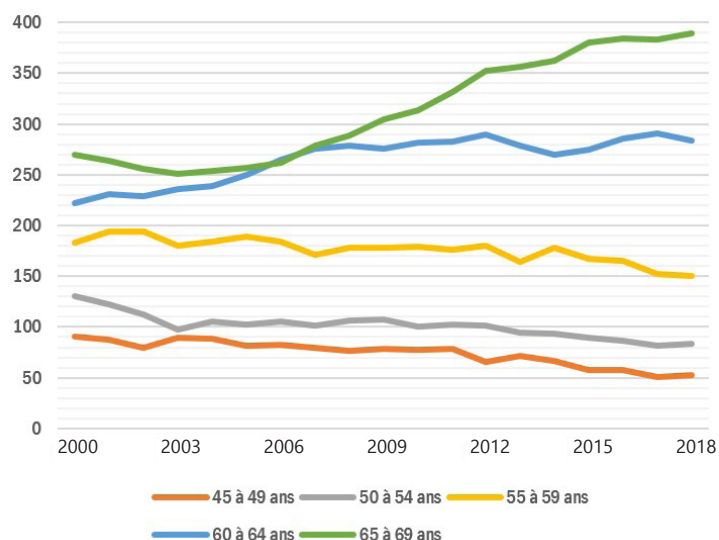


+ **Graphique 17** - Distribution de la population inactives par grands groupes d'âges de 2000 à 2018



Sans surprise, cette augmentation est essentiellement due à l'augmentation de plus 420 000 personnes âgées de 75 ans et plus dans ce bassin, ce qui représente plus de 87,0% de l'augmentation totale des 45 ans et plus. On remarque au **Graphique 18** que les nombres de personnes inactives de 65 à 69 ans et de 60 à 64 ans ont également augmenté, respectivement de 119 700 et 60 800 personnes. Le nombre de personnes inactives a diminué chez les 45 à 59 ans. On remarque aussi que les 50 à 54 ans sont ceux dont le nombre de personnes inactives a diminué le plus.

+ **Graphique 18** - Évolution des personnes inactives, de 45 ans et plus, par groupes d'âge de 2000 à 2018*

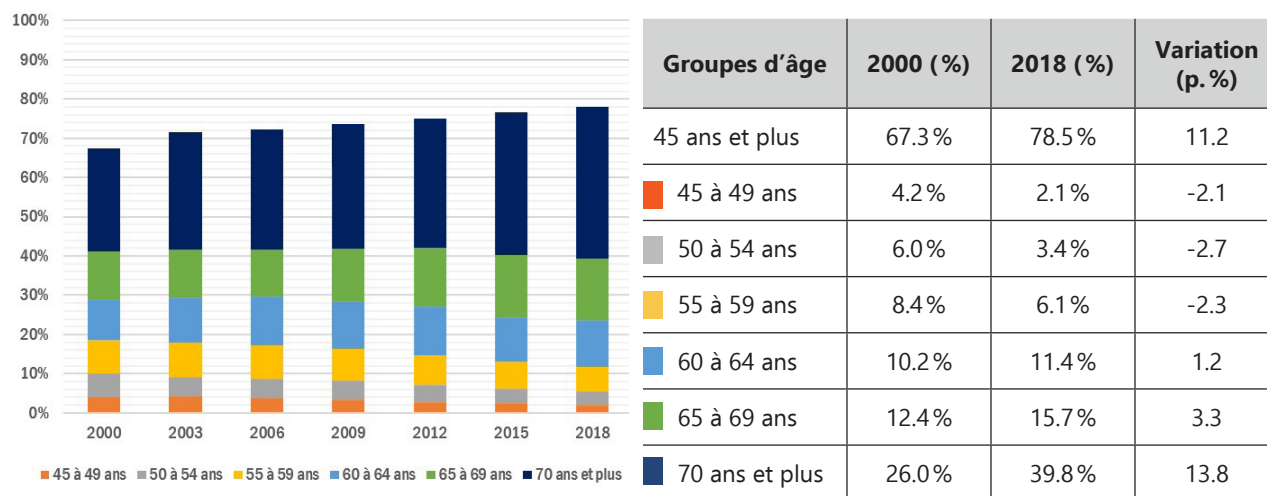


Groupes d'âge	Variation (n)	Part de la variation des 45+
45 ans et plus	482.70	100 %
70 ans et plus	420	87.0 %
65 à 69 ans	119.7	24.8 %
60 à 64 ans	60.8	12.6 %
55 à 59 ans	-32.2	-6.7 %
45 à 49 ans	-38.3	-7.9 %
50 à 54 ans	-47.5	-9.8 %

*Pour faciliter la lecture, les 70 ans et plus ne sont pas représentés puisque leur nombre est significativement plus élevé que celui des autres groupes d'âge.

On remarque au **Graphique 19** que l'évolution du nombre de personnes inactives dans les différents groupes d'âges a amené une redistribution de la proportion qu'ils occupent dans le bassin de personnes inactives. Sans surprise, les 70 ans et plus sont ceux qui ont augmenté le plus leur présence dans le bassin de plus de 13,8 p. %. Les 65 à 69 ans ont légèrement augmenté leur présence (3,3 p. %) ainsi que les 60 à 64 ans (1,2 p. %).

+ Graphique 19 - Part de la population inactive de 45 ans et plus par groupes d'âges de 2000 à 2018



En somme, on retient une augmentation importante de la part des 70 ans et plus dans le bassin de personnes inactives dont la part est passée de 26,0 % en 2000 à 39,8 % en 2018. On retient également des diminutions d'entre 2,1 p. % et 2,7 p. % de la part des 55 à 59 ans, des 50 à 54 ans et des 45 à 49 ans.

Vieillissement de la population et composition du marché du travail : constats et pistes de réflexion

Le portrait de la présence des personnes âgées de 45 ans et plus sur le marché du travail entre 2000 et 2018, présenté aux sections 1 et 2, montre que le vieillissement de la population n'est pas qu'un phénomène démographique. En effet, l'augmentation du nombre de personnes de 45 ans et plus ne s'est pas traduite par des augmentations équivalentes de la présence des groupes d'âges dans les bassins du marché du travail (en emploi, à la recherche d'emploi, inactif) comme le montre le Tableau 2. Si l'on remarque un vieillissement de tous les bassins du marché du travail, l'ampleur du vieillissement n'est tout pas la même d'un bassin à l'autre et d'un groupe d'âge à l'autre.

† **Tableau 2** – Variation de la population et des parts du bassin de travail potentiel et celui de personnes en emploi de 2000 à 2018 par groupes d'âge

Groupes d'âges	Population (n)	Bassin de travailleurs potentiels (p. %)	Part de l'emploi (p. %)	Part du chômage (p. %)	Part de l'inactivité (p. %)
15 à 44 ans	-74.3	-9,6	-9,2	-11,7	-11,2
45 ans et plus	1 171.9	9,6	9,2	11,7	11,2
45 à 49 ans	-72.5	-2.5	-3.3	0.01	-2.1
50 à 54 ans	78.7	-0.3	1.0	-1.0	-2.7
55 à 59 ans	217.9	2.0	4.4	4.3	-2.3
60 à 64 ans	270.1	3.0	4.1	5.3	1.2
65 à 69 ans	207.4	2.2	1.8	2.2	3.3
70 ans et plus	470.3	5.2	1.1	0.9*	13.8

Les travailleurs de 45 ans et plus n'ont pas des comportements homogènes sur le marché du travail dans chacun des bassins. Leur hausse totale dans le bassin des travailleurs potentiels s'explique principalement par l'augmentation du nombre de personnes de 70 ans et plus qui représente à elle seule 40,1% de l'augmentation totale des 45 ans et plus. Cette hausse combinée à l'augmentation du nombre de personnes de 60 à 64 ans (+270 100), de 55 à 59 ans (+217 900 personnes) et de 65 à 69 ans (+207 400 personnes) constitue 99,5% de l'augmentation totale de la population des 45 ans et plus sur la période.

Dans le bassin des personnes en emploi, les 45 ans et plus ont augmenté leur présence de 9,2 p.% de 2000 à 2018 passant de 33,2% en 2000 à 42,4% en 2018. Cette hausse est principalement due aux 55 à 59 ans et aux 60 à 64 ans qui sont responsables de plus de 64,9% de l'augmentation du nombre d'emplois des 45 ans et plus.

Dans le bassin des personnes en recherche d'emploi, bien que les personnes plus jeunes âgées de 15 à 44 ans soient fortement présentes, puisque de manière générale la durée moyenne de l'emploi est plus courte que celles des plus vieux et qu'ils sont historiquement plus touchés par le chômage (surtout pour les 15 à 24 ans), la part des personnes en recherche d'emploi âgées de 45 ans et plus a augmenté de 11,8 p.% sur la période, passant de 27,9% en 2000 à 39,7% en 2018.

Si l'on s'attarde seulement aux 45 ans et plus à la recherche d'emploi, on peut retenir aussi que ce sont davantage les personnes de 55 à 64 ans qui sont en situation de recherche d'emploi puisqu'elles ont vu leur part augmenter de 9,6% de 2000 à 2018. Cette observation demeure intéressante pour aligner les interventions publiques pour l'accompagnement des personnes plus âgées en recherche d'emploi.

Pour le bassin des personnes inactives, ce sont les personnes de 70 ans et plus qui représentent plus de 87,0% de la hausse totale des 45 ans et plus dans ce groupe. On

doit retenir aussi que le nombre de personnes inactives de 45 à 59 ans a diminué, suggérant un marché du travail plus favorable à ces travailleurs.

La comparaison de la variation du nombre de personnes et de leur présence (part) dans les bassins sur la période nous permet de différencier les effets combinés des comportements individuels et de la conjoncture sur le marché du travail des effets démographiques.

Par exemple, si l'on compare l'évolution démographique du bassin de travailleurs potentiels avec celui des personnes en emploi, on remarque qu'en 2018, les 45 ans et plus représentaient plus de 55,1% du bassin de travailleurs (+9,6 p.% par rapport à 2000) et n'occupaient que 42,4% des emplois (+9,2 p.% par rapport à 2000) tandis que les 15 à 44 ans représentaient 44,9% du bassin de travailleurs potentiels (-9,6 p.% par rapport à 2000) et 57,6% des emplois (-9,2 p.% par rapport à 2000).

Pour illustrer cette tendance, supposons que, de 2000 à 2018, le bassin de travailleurs potentiels soit composé de 100 personnes. En 2000, on retrouverait 55 travailleurs potentiels de 15 à 44 ans et 45 de 45 ans et plus pour 58 emplois. Sur ces 58 emplois, 39 emplois seraient occupés par des travailleurs de 15 à 44 ans (66,8%) et 19 par ceux ayant 45 ans et plus (33,2%). En 2018, on retrouverait 45 travailleurs potentiels de 15 à 44 ans et 55 de 45 ans et plus pour 61 emplois. Sur ces 61 emplois, 35 emplois seraient occupés par des travailleurs de 15 à 44 ans (57,6%) et 26 par ceux de 45 ans et plus (42,4%).

3.1 Constats

Ces différents changements de la composition démographique des bassins du marché du travail nous amènent à faire cinq principaux constats. Nous les présentons ici de façon détaillée.

(CONSTAT 1 – Les 45 ans et plus ne sont pas un groupe homogène

Les différences dans la progression démographique et de la présence des groupes d'âge de 45 ans et plus dans les bassins du marché du travail montrent que les 45 ans et plus ne forment pas un groupe homogène. En effet, on remarque au Tableau 3 la contribution de chacun des groupes d'âge à la variation totale de l'ensemble des 45 ans et plus.

+ **Tableau 3** – Part de la variation de la population de 45 ans et plus selon le statut sur le marché du travail entre 2000 et 2018 par groupes d'âge

	Population	Emplois	Chômage	Inactivité
45 ans et plus	1 171.9	679.1	10.2	482.7
45 à 49 ans	-6.2%	-4.1%	-10.2%	-7.9%
50 à 54 ans	6.7%	20.0%	-13.2%	-9.8%
55 à 59 ans	18.6%	35.8%	5.0%	-6.7%
60 à 64 ans	23.1%	29.1%	10.8%	12.6%
65 à 69 ans	17.7%	12.1%	5.3%	24.8%
70 ans et plus	40.1%	7.1%	2.1%	87.0%

Ces différences sont « normales » dans la mesure où les groupes d'âges sont à des moments différents de leurs parcours de vie et de carrière : la mi carrière (45 à 54 ans), la transition vers la fin de carrière (55 à 65 ans) et la fin de la carrière (65 ans et plus). De manière générale, ces moments impliquent des comportements différents sur le marché du travail qui amènent par exemple les personnes de 65 ans et plus à augmenter leur présence dans le bassin de personnes inactives, notamment en raison de la possibilité de prendre sa retraite.

(Constat 2 – L'expérience de la main-d'œuvre québécoise augmente

L'augmentation de 9,6 p. % de la part des personnes âgées de 45 ans et plus dans le bassin de travailleurs potentiels sur la période nous indique que, de manière générale, la main-d'œuvre québécoise est davantage expérimentée en 2018 qu'elle ne l'était en 2000. Le cumul d'expérience de travail est d'autant plus important alors que les travailleurs de 55 ans et plus ont augmenté leur présence de 12,5 p. % de 2000 à 2018.

L'expérience professionnelle de la main-d'œuvre pouvant être un facteur de productivité, d'innovation, d'apprentissage et de performance organisationnelle (Grasser et Rose, 2001), son augmentation globale sur le marché du travail québécois apparaît comme un atout potentiellement important dans la mesure où les conditions du marché et celles dans les organisations permettent d'en bénéficier.

(Constat 3 – Une plus grande part des travailleurs potentiels sont admissibles à la retraite

En 2018, près du tiers (30,5%) des travailleurs potentiels étaient admissibles à la retraite comparativement à 20,0% en 2000. Le choix (libre ou contraint) des individus de prendre leur retraite est lié à de nombreux facteurs tels que l'état de santé, l'admissibilité aux prestations de retraite, la situation familiale et financière, la satisfaction au travail, le désir de poursuivre des projets personnels, etc. Ce « choix » est également influencé par certaines conditions du marché du travail telles que l'âgisme, l'absence d'incitatifs ou la présence de facteurs de dissuasion à travailler, le manque de mesures d'adaptation en milieu de travail, l'accès à la formation, le manque d'informations sur les possibilités d'emploi ou encore la difficulté à trouver et à postuler pour des emplois (ESDC, 2018; Uppal, 2019).

L'augmentation de la proportion de personnes âgées de 60 ans et plus parmi les travailleurs potentiels renforce l'importance de créer des conditions permettant de capitaliser sur l'expérience des travailleurs en âge de prendre leur retraite pour éviter une perte d'expérience de la main-d'œuvre québécoise.

Par ailleurs, cette situation amène à réfléchir aux conditions du marché du travail ; les politiques publiques, les mécanismes fiscaux, les programmes de soutien, les pratiques des employeurs sont-ils adaptés à une telle situation ?

(Constat 4 – Une plus grande part des personnes en recherche d'emploi sont âgées de 55 à 64 ans

En 2018, 17,7% des personnes en recherche d'emploi étaient âgées de 55 ans à 64 ans par rapport à 8,0% en 2000. Ces travailleurs sont statistiquement plus susceptibles de se retrouver en situation de chômage de longue durée (Baril, 2011 ; Statistique Canada, 2020) bien qu'ils investissent autant de temps à la recherche d'emploi que les jeunes (Bernard, 2012). À ce titre, les défis particuliers auxquels sont confrontés les travailleurs expérimentés en situation de chômage apparaissent des plus importants à étudier en profondeur.

(Constat 5 – Une part moins importante des personnes inactives de 45 à 59 ans

De 2000 à 2018, le bassin de personnes inactives s'est agrandi de 247 600 personnes, dont plus de 70% étaient âgées de 70 ans et plus. La diminution de 7,7 p.% de la part du bassin de personnes inactives de 45 à 59 ans sur la période ainsi que la légère augmentation de 1,2 p.% de la part des 60 à 64 ans tendent à indiquer que l'inactivité est davantage liée à la retraite en 2018 qu'elle ne l'était en 2000. À ce titre, la diminution de la présence des 55 à 59 ans dans le bassin de personnes inactives apparaît d'autant plus importante puisque le nombre de personnes de ce groupe d'âge a augmenté sur la période.

Cela amène à réfléchir aux différentes raisons de l'inactivité autres que la retraite et aux facteurs qui auraient contribué à sa diminution.

3.2 Pistes de réflexion de recherche et d'interventions publiques

Les constats relevés mettent en évidence des pistes de réflexions et d'actions en matière de politiques publiques et de pratiques organisationnelles en regard à la présence accrue des différents sous-groupes d'âges dans les bassins du marché du travail.

(Piste 1 - Rétention et transfert des connaissances

Avec le vieillissement de la main-d'œuvre, les travailleurs expérimentés pourraient être amenés à demeurer en poste plus longtemps ou à combler des postes qui sans eux demeureraient vacants. Tout porte à croire que la rétention, le transfert et la valorisation des connaissances et compétences est un enjeu important dans les bassins du marché du travail : l'enjeu de la rétention des connaissances et de l'expertise des travailleurs en emploi, l'enjeu de la valorisation des compétences et des connaissances pour ceux qui sont en situation de recherche d'emploi et la compréhension de l'inactivité et des autres formes d'activité hors-marché du travail pour ceux se définissant comme inactifs.

Bassin de personnes en emploi

Avec l'augmentation de l'expérience de la main-d'œuvre, la reconnaissance et la valorisation des compétences et des connaissances acquises par l'expérience de travail apparaît des plus importantes afin de permettre aux travailleurs expérimentés de les utiliser à leur plein potentiel dans un emploi à la hauteur de leurs compétences et, de manière plus générale, d'en faire bénéficier l'ensemble du marché du travail.

La rétention des connaissances de la main-d'œuvre expérimentée et l'enjeu du transfert des connaissances dans les milieux de travail demeure une question d'intérêt pour mieux comprendre la mobilité des travailleurs âgés sur marché du travail. Des travaux récents (Gagnon, 2020) montrent que certaines transformations du marché du travail seraient défavorables aux travailleurs âgés (ex. diffusion massive des technologies, adoption de pratiques innovantes) et pourraient avoir modifié la demande de travail par âge dans les entreprises, ce qui suggère à notre avis l'intérêt d'étudier les freins au développement des compétences et à la formation de travailleurs âgés dans des contextes de transformation du travail.

D'un point de vue organisationnel, l'enjeu est d'intérêt sachant que le tissu économique québécois est constitué majoritairement de PME, et que les outils et les pratiques mises en place pour s'assurer du transfert formel des connaissances demeure un enjeu pour plusieurs. Nos observations issues de la pratique et de recherches antérieures montrent encore aujourd'hui que le transfert des connaissances est encore peu planifié, qu'il est pensé dans l'urgence, et que les gestionnaires ont peu de temps pour préparer les départs et leur relève. En ce sens, il y aurait lieu de documenter les réalités vécues et les projets innovants en matière de transfert des connaissances et de rétention des travailleurs expérimentés en fonction des secteurs pandémiques. Ces observations récentes demeurent pertinentes pour soulever les défis du partage des connaissances découlant des transformations vécues au sein des entreprises (des suites de la covid-19) et de l'interaction entre une main-d'œuvre plus âgée en emploi et les générations plus jeunes. Il faut aussi trouver un moyen de diffuser les initiatives qui ont fonctionné et les cas d'échecs.

Bassin des chercheurs d'emploi

L'un des enjeux à considérer ici est la valorisation de leurs compétences et de leurs connaissances, encore plus aujourd'hui avec le contexte de la crise sanitaire, où l'intervention publique pointe encore vers la requalification en force des travailleurs en recherche d'emploi et le rehaussement des compétences. Encore faut-il bien reconnaître l'expertise de nos travailleurs expérimentés et les aider à valoriser leurs compétences dans le processus de recherche d'emploi. Des travaux antérieurs (ex. Saint-Arnaud et Saint-Jean, 2002 ; Campeau et al., 2002) ont étudié les facteurs impliqués dans le processus de désinsertion et de réinsertion professionnelle des travailleurs vieillissants, causes des départs forcés (Hansez et al., 2007) ou encore des relations d'emploi non traditionnel (ex. D'Amours, 2020).



Comme piste future de recherche, nous pouvons nous intéresser aux conditions facilitant la réinsertion professionnelle des travailleurs âgés sur le marché du travail, dont l'adéquation de leurs compétences aux exigences en emploi. Comme les travailleurs plus jeunes, nous pensons que l'existence du réseau de relations est un moyen de trouver les emplois disponibles, ce qui peut être problématique pour un travailleur vieillissant qui peut avoir perdu une partie de son réseau professionnel et social après avoir quitté (volontairement ou non) le marché du travail.

Bassin des personnes inactives

Au niveau de la rétention et du transfert des connaissances, la diminution de la présence des 45 à 59 ans et l'augmentation de celle des 60 ans et plus dans le bassin des inactifs est aussi une source d'interrogations et de préoccupations, notamment quant à la façon de valoriser les compétences et l'expérience acquises dans cette situation d'inactivité. On sait peu de choses sur les raisons motivant le passage du travail à la retraite ou du travail à d'autres activités informelles. Nous nous demandons aussi comment nous pouvons valoriser les expériences vécues pendant cette période d'inactivité et comment les expériences et les compétences acquises en emploi permettent aux travailleurs âgés de se mouvoir dans ce bassin d'inactifs. Plusieurs pistes de travail pourraient être prometteuses pour : identifier les raisons des transitions d'une situation d'emploi vers une situation d'inactivité, et les allers-retours, caractériser les statuts liés à l'inactivité et valoriser les expériences qui y sont associées, les effets de ces déplacements sur le développement des compétences des travailleurs âgés, mieux comprendre les logiques des parcours professionnels et personnels des personnes âgées, etc. Nous pourrions aussi mieux caractériser l'inactivité (volontaire ou non) et mieux comprendre le chômage de longue durée chez certains des sous-groupes d'âge dont les 55 ans et plus.

(Piste 2 – Employabilité des travailleurs expérimentés

Le fait que nous observions une hausse de la présence des travailleurs de 45 ans et plus dans l'ensemble des bassins du marché du travail amène à réfléchir l'employabilité perçue des travailleurs vieillissants en matière d'emploi, de soutien à l'emploi, de retraite et de pratiques de gestion des ressources humaines. L'employabilité ne doit pas se comprendre uniquement comme un trait spécifique aux personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi, mais doit aussi tenir compte de la mobilité entre les bassins puisque l'employabilité d'un individu est associée à des transitions d'une situation à une autre. Un concept qui lui est également associé est celui de mobilité professionnelle (au sein du marché du travail).

Des travaux antérieurs ont montré que les travailleurs âgés sont moins enclins à changer d'emploi (Lainé, 2004), mais qu'en est-il de ce comportement (Patrickson et Ranzijn, 2003) dans les sous-groupes d'âge des 45 ans et plus, si l'on retient du portrait présenté de 2000 à 2018 qu'ils ne sont pas homogènes et que les groupes d'âge plus jeunes (45-54 ans) sont à des moments de carrière différents qui impliquent des comportements différents des groupes plus âgés (55- 64 et 65 ans et plus)? Il y a à notre avis tout intérêt à actualiser les travaux sur le concept d'employabilité, en regard notamment, aux transformations du marché du travail (ex. télétravail, voir Sharit et al., 2009) et aux allers-retours d'une situation à une autre selon les choix individuels.

Bassin de personnes en emploi et à la recherche d'un emploi

En termes de politiques publiques actives, une réponse possible au vieillissement de la population en âge de travailler et à la recherche d'emploi est un ensemble de dispositifs favorisant l'emploi parmi ces travailleurs plus âgés. Il reste qu'il est intéressant de se pencher sur l'employabilité de la main-d'œuvre

âgée (ici 60 ans et plus ou les 55 ans et plus) à la recherche d'emploi, et encore plus avec la situation de la covid-19. Des réflexions additionnelles doivent aussi être portées à notre attention concernant les pratiques des employeurs et les comportements des employeurs à l'égard des travailleurs plus âgés, principalement ici des 60 ans et plus.

Nous nous rappelons notamment une intervention en groupe de travail d'un membre du CC45+, au sujet des personnes en recherche d'emploi qui étaient âgées de 60 ans et plus, «c'est comme si on a une étiquette dans le front, 59 ans c'est correct, mais 60.....». Ici, il serait intéressant d'explorer l'existence des stéréotypes et des biais informels liés à l'âge, notamment dans l'employabilité des travailleurs âgés et ceux en recherche d'emploi. Ici, du côté des employeurs, il serait intéressant de documenter les exigences en matière de compétences lors des recrutements, ce qui pourrait entraîner des freins à l'embauche, et donc expliquer les comportements des employeurs dans la façon de combler leurs postes disponibles. Certains travaux récents à l'international (ex. Turek et Henkens, 2019; Froyland et Terjesen, 2020; Oesch, 2020) s'intéressent précisément à cette question. Enfin, une autre recherche récente utilise l'intelligence artificielle pour mettre en évidence les stéréotypes liés à l'âge dans les offres d'emploi (voir ex. Burn et al., 2021).

Nous sommes d'avis aussi que les employeurs pourraient revoir leur planification en matière de ressources humaines, en misant sur la création d'un plan de relève interne et en valorisant les compétences de leurs employés. Une façon de faire est de créer à petite échelle des camps de formation pour leurs employés, de sorte que l'expertise des plus vieux et l'acquisition de compétences nouvelles (ex. numériques) sont valorisées, afin que l'entreprise ait un bassin de personnel qualifié répondant à ses besoins. L'idée est loin d'être nouvelle, mais l'intégration plus systématique des travailleurs expérimentés à ces camps de formation serait une avenue

intéressante pour remobiliser leurs savoirs et leurs savoirs-faire.

Au niveau fiscal et économique, le maintien en emploi de ce grand bassin de travailleurs permet aussi de dynamiser l'économie, de réduire la dépendance fiscale à plus long terme, a des effets sur la santé des populations, réduit la détresse et l'isolement, etc.

En termes d'interventions publiques et de pistes de recherche futures, nous pensons notamment que valoriser des initiatives de mentorat et des projets-pilotes de maillage pourraient facilement être proposés à certains groupes de travailleurs ou d'employeurs pour aider à la reprise économique ou aider au maintien de certains métiers ou professions menacés de survie ou de disparition avec la crise sanitaire actuelle. Un exemple récent est celui de l'Université TÉLUQ qui vient de lancer un nouveau programme court « Sens et projet de vie » où les étudiants ciblés sont des personnes âgées de 50 ans ou plus souhaitant redéfinir leur orientation personnelle, professionnelle ou leurs perspectives de retraite.

Enfin, en termes de politique active, nous sommes d'avis que la valorisation d'initiatives visant la formation (ex. Sterns et Spokus, 2019) et le transfert des connaissances permettrait à court et moyen terme de maintenir en activité des travailleurs qui ont perdu leur emploi puisqu'ils sont considérés à certains degrés comme vulnérables. Il ne faut pas mettre tous les 45 ans et plus dans le même panier ; la recrudescence de l'âgisme touche particulièrement les travailleurs âgés de plus de 60 ans.

(Piste 3 – Adéquation formation-emploi

Nous pensons que la question de l'adéquation formation-emploi est aussi une préoccupation pour les travailleurs plus âgés, non pour son intérêt unique à l'acquisition des compétences et de connaissances nouvelles, mais aussi pour le désir de demeurer en emploi et de prolonger la vie active dans un emploi qui évolue avec le candidat en poste. Il se peut que l'exigence en matière de compétences souhaitées (ex. compétences numériques, collaboration à distance) au moment de doter un poste soit un frein pour certaines personnes en recherche d'emploi et aussi pour les travailleurs actuellement en emploi. Plusieurs travaux récents documentent les conséquences des écarts de l'inadéquation formation-emploi à plusieurs niveaux. Il y a encore beaucoup à dire en termes d'intervention publique mais aussi de choix individuels à ce sujet.

Bassin de personnes en emploi

Pour ce qui est du bassin des personnes en emploi, le concept d'adéquation formation-emploi est un concept polymorphe regroupant des situations de sous/surqualification mais aussi des situations de sous/sur-compétences. Nos travaux récents (Bernier et al., 2017 ; Michaud et al.) montrent que certaines pratiques de gestion des ressources humaines forment un tout cohérent permettant de mieux arrimer les travailleurs avec les exigences des postes qu'ils occupent. Des travaux antérieurs montrent plus spécifiquement que dans le cas des travailleurs âgés, ils ont moins tendance à être sous-qualifiés mais plutôt surqualifiés (Jones et Sloane, 2010). L'adéquation formation-emploi demeure pertinente dans la mesure où l'on s'intéresse aussi à l'intérêt des travailleurs âgés à se former (ex. Ruhose et al., 2020) au-delà des incitations financières et des retours sur les investissements engagés dans certains milieux de travail. La question de l'adéquation-formation emploi est particulièrement pertinente dans des environnements changeants (ex. crise de la covid-19) où les interventions publiques valorisent le rehaussement des compétences pour dynamiser certains secteurs d'activités. Aussi, la question se pose sérieusement pour les travailleurs expérimentés qui sont à des moments

différents de leur carrière, puisque nous le savons, les employeurs, selon la théorie du capital humain, préféreront des jeunes travailleurs à ceux plus âgés dans les choix de formation de main-d'œuvre. La question aussi est de savoir, avec la crise sanitaire actuelle, où se situent les besoins en main-d'œuvre des entreprises, et si les travailleurs expérimentés sont de « bons » candidats ou des candidats « compétents » pour les postes vacants disponibles.

Bassin des chercheurs d'emploi

La question de l'adéquation formation-emploi peut être aussi pertinente pour les chercheurs d'emploi. Comme la notion d'employabilité, celle de l'adéquation est une notion transversale aux différents bassins de main-d'œuvre, puisque les variables qui lui sont associées (formation, compétences, qualifications, emploi) peuvent se comprendre à différents niveaux : à la fois macroéconomique, au niveau du marché du travail et au niveau des comportements individuels. Ainsi, le fait de se percevoir sous/surqualifié, au-delà des indicateurs quantitatifs disponibles, permet de questionner les mesures et les pratiques disponibles pour mieux intégrer (de façon durable) le marché du travail, y rester et pour se développer. Les travailleurs âgés en recherche d'emploi doivent aussi faire une auto-évaluation de leurs compétences, ce qui peut être particulièrement complexe, sachant que certaines de ces compétences ont été acquises dans la pratique professionnelle. Comme piste future de travail, il serait alors intéressant de mener des entrevues avec des travailleurs expérimentés qui ont perdu leur emploi pour des raisons économiques, afin d'identifier les pratiques qui ont donné les meilleurs résultats en matière de requalification, de formation et d'emploi. Par exemple, est-ce que des programmes plus larges à l'intention d'entreprises de secteurs d'activités ciblés, ou encore des initiatives personnalisées sont plus favorables au retour en emploi ? Quelques travaux ont abordé ces questions dans des contextes de transformations d'entreprises (ex. Callan et Bowman, 2015 ; Heidkamp et Van Horn, 2019).

(Piste 4 - Enjeux en lien avec la COVID-19

La crise sanitaire de la covid-19 a amené une crise du travail qui entraîne des effets sur différentes dimensions du marché du travail. Ces effets amènent de nouveaux enjeux en lien avec le phénomène de vieillissement de la population. Les données actuellement disponibles tendent à indiquer que les travailleurs expérimentés font face à des défis particuliers sur le marché du travail dans le contexte actuel. Parmi ces enjeux notons : la disponibilité des emplois et les besoins nouveaux en compétences, l'âge comme variable de marginalisation de la situation économique, sociale et comme facteur de risque en matière de santé et sécurité en milieu de travail. Malgré tout, la pandémie actuelle n'a pas que des effets négatifs sur le travail, il serait intéressant de montrer aussi ses effets positifs pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Bassin de personnes en emploi et à la recherche d'emploi

La pandémie de la covid-19 a eu des effets hors du commun sur l'emploi : dans plusieurs secteurs économiques du Québec, le nombre d'emplois a chuté, et plusieurs travailleurs se sont retrouvés rapidement dans une situation qu'ils n'avaient peut-être jamais vécue, celle de se chercher un nouvel emploi ou d'être exclu du marché du travail. Les individus ne sont pas tous égaux face à cette crise sanitaire, nous le savons, les jeunes, les femmes et les travailleurs racisés sont surreprésentés dans les statistiques de pertes d'emploi, et certaines caractéristiques individuelles liées à l'âge, au sexe et à l'origine ethnique font ressortir des problèmes structurels du marché de l'emploi qui se sont exacerbés et pour lesquels nous avons connu des avancées.

Par exemple, pour les jeunes le taux NEET (ni en emploi, ni aux études, ni en formation) a grimpé de manière importante passant de 12% en février 2020 à 24% au Canada en avril 2020 (Brunet, 2020). Nous pensons qu'il serait pertinent de développer un indicateur du même type (ni en emploi, ni à la retraite,

ni aux études) pour documenter la situation des personnes âgées de 45 ans et plus et leur présence dans les différents bassins selon les différents groupes d'âge.

Il apparaît particulièrement étonnant de constater la très faible place des travailleurs âgés dans les mesures présentées pour la relance économique et le soutien à l'emploi, alors que des études indiquent qu'en comparaison avec les autres grandes crises de l'emploi, les travailleurs âgés seraient davantage touchés (Mai Bui et al., 2020). Cette situation est d'autant plus étonnante puisque la covid-19 a amené de nouveaux enjeux spécifiques aux travailleurs expérimentés.

En effet, dans le contexte actuel, une partie importante du bassin de travailleurs est âgée de 60 ans et plus et est davantage à risque de développer des complications de santé importantes s'ils contractent la covid-19, risques qui augmentent significativement par tranche de 10 ans et pour les personnes ayant des problèmes de santé chroniques qui sont d'ailleurs plus fréquents chez les personnes âgées de plus de 60 ans (Sanmartin, 2015).

Sur le marché du travail, les travailleurs expérimentés à risque peuvent se retrouver dans une situation où ils doivent faire le choix entre travailler et risquer leur santé ou composer avec les contraintes économiques d'un retrait du marché ou d'une réorientation de carrière. Ce dilemme exprimé par Kanfer et al. (2020) comme « wealth vs health », se présente particulièrement aux travailleurs dont l'emploi nécessite une proximité avec d'autres personnes et de manière encore plus importante pour ceux qui œuvrent dans le domaine de la santé (St-Denis, 2020). Par ailleurs, une étude de Bierman et Schieman (2020) soulève que les travailleurs âgés, qui peuvent continuer leur emploi à distance et qui ne font pas face à ce dilemme, étaient davantage susceptibles de souffrir d'isolement et de détresse psychologique que les jeunes.

Ainsi, il apparaît inquiétant de remarquer une quasi-absence dans le débat public des travailleurs âgés comme groupes cibles dans les mesures présentées pour la relance

économique. Le message de la santé publique associant dès le début de la pandémie l'âge avec la gravité du virus ne semble pas avoir été accompagné d'une réflexion cohérente en matière de participation au marché du travail. Il apparaît que ce message peut potentiellement exacerber un enjeu structurel du marché du travail : l'âgisme.

Au niveau du bassin des personnes en recherche d'emploi, la présence accrue des 45 ans et plus porte à réfléchir sur la durée de non-emploi de ces chômeurs pandémiques et des choix individuels associés au retour à l'emploi ou au passage vers le bassin des inactifs. Il serait intéressant d'étudier les stratégies organisationnelles, ainsi que les stratégies syndicales (dans certains secteurs d'activités) pour montrer comme les variables d'ancienneté et d'expérience professionnelle ont évolué depuis le début de la covid-19, de même que les interventions publiques pour identifier les conditions facilitant les entrées et les sorties dans le bassin de l'emploi.

Nous pouvons aussi questionner les conséquences de cet éloignement prématuré du marché du travail vécu chez certains groupes d'âge qui n'étaient pas prêts à quitter leur emploi vers la retraite. Si avant la pandémie nous ne pouvions nous passer de la force de travail de la main-d'œuvre plus âgée, qu'en est-il après un an de pandémie ? Il serait intéressant d'étudier la présence des travailleurs âgés dans les secteurs pandémiques, les secteurs d'activités à risque et les secteurs d'activités qui sont demeurés en croissance pour documenter les stratégies et les outils qui ont été mis en place pour favoriser leur maintien en emploi et leur rétention.

Enfin, une piste générale que nous pouvons soumettre à la discussion est celle des effets de la crise sanitaire et de la crise du travail sur les passages et les allers-retours entre les bassins de main-d'œuvre. Avec la pandémie, l'âge est devenu un facteur aggravant ou de discrimination pour l'accès à l'emploi. Dans certains cas, les personnes âgées sont confrontées à des choix individuels d'un retour non désiré sur le marché de l'emploi puisqu'elles n'ont pas les épargnes nécessaires pour demeurer inactives temporairement le temps que des mesures de protection de la santé et de la sécurité soient mises en place dans leurs milieux de travail. Certains, de par la nature de leur travail (ex. service à la clientèle, prestations de soins de santé), ne peuvent travailler à distance et deviennent plus à risque de contracter le virus et d'en subir des complications. Ces personnes sont confrontées au fait de demeurer dans le bassin en emploi malgré leur vulnérabilité. D'autres, qui sont exclus du marché du travail formel, peuvent aussi se tourner vers le bassin des inactifs pour trouver de nouvelles opportunités de travail dans une économie informelle et poursuivre leurs activités professionnelles autrement. Il serait aussi intéressant d'approfondir cette question de l'activité informelle des travailleurs âgés sortants du marché de l'emploi.



Conclusion

Comme nous l'avons vu dans le cadre du présent rapport, le vieillissement de la main-d'œuvre n'est pas qu'un phénomène démographique puisque ses effets sont en interaction avec d'autres phénomènes de l'économie et du marché du travail de même que les politiques publiques et les choix des individus. Le portrait dressé de la composition des bassins du marché du travail nous a montré qu'une augmentation d'un nombre de personnes dans un groupe ou dans des groupes d'âge spécifiques entraîne des changements dans le type de main-d'œuvre disponible.

Les changements de la présence sur le marché du travail des 45 ans et plus et de leurs groupes d'âges survenus entre 2000 et 2018 présentés dans le présent rapport invitent les acteurs du marché du travail et les décideurs publics à revoir leurs préoccupations et leurs actions en matière de politiques de gestion de la main-d'œuvre vieillissante. La crise sanitaire de la covid-19 renforce l'importance de cette réflexion et crée un momentum pour les acteurs du marché du travail afin qu'ils repensent les mesures de soutien à l'emploi, à la formation de la main-d'œuvre et les incitatifs pour faciliter les sorties et les entrées sur le marché de l'emploi, de manière à les rendre plus flexibles, différenciées et adaptées aux besoins des travailleurs âgés.

Nous l'avons vu, les travailleurs âgés de 45 ans et plus ne forment pas un ensemble homogène, leurs comportements et leurs trajectoires d'emploi, de recherche d'emploi et d'inactivité changent en fonction de l'âge, mais aussi du contexte et des choix individuels. Il apparaît important de miser sur la flexibilisation des parcours et donc des mesures de soutien à la valorisation des compétences, à la reconnaissance des expériences professionnelles, à réfléchir aux freins de la mobilité au cœur de chacun des bassins de main-d'œuvre mais aussi entre les bassins de main-d'œuvre.

À ce titre, il y a lieu de réfléchir à des interventions publiques à court, moyen et long termes. Par exemple, le fait de s'intéresser à la mobilité et à la transition des personnes âgées d'une situation d'emploi à une situation de recherche d'emploi ou d'inactivité ou vice versa, pointe vers des interventions structurelles sur le marché du travail et une meilleure compréhension des comportements individuels mais aussi des effets (conjoncturels, structurels) des transformations et des crises sur le marché du travail.

Enfin, le développement et l'adoption de politiques publiques différenciées serait d'autant plus efficace qu'elle serait accompagnée d'une prise de conscience collective sur le marché du travail : plus les milieux de travail seront inclusifs et reconnaîtront les travailleurs expérimentés comme un facteur contributif à leur productivité, plus on reconnaîtra la valeur ajoutée de la mixité des âges pour un marché du travail dynamique et innovant, moins le législateur aura à intervenir et à contraindre l'action des employeurs. Mais encore faut-il que le contexte sanitaire s'améliore à long terme, pour voir apparaître une politique de main-d'œuvre valorisant les travailleurs expérimentés.

Bibliographie

- Baril, G. (2011). Les travailleurs expérimentés* : une richesse pour le marché du travail. *Regard sur le travail*, (7), 3.
- Bernard, A. (2012). La recherche d'emploi chez les chômeurs âgés. *L'emploi et le revenu en perspective*. Statistique Canada.
- Bernier, Amélie; Michaud, Renée et Poulet, Normand (2017). *L'adéquation entre les compétences et l'emploi occupé : pratiques des employeurs dans les PME québécoises du secteur manufacturier (rapport de recherche)*. Commission des partenaires du marché du travail, Gouvernement du Québec.
- Bierman, A. et Schieman, S. (2020). Social Estrangement and Psychological Distress before and during the COVID-19 Pandemic : Patterns of Change in Canadian Workers. *Journal of Health and Social Behavior* 2020, (61), 4 pp. 398–417
- Boivin, J.-F. (2011). L'évolution de la stabilité d'emploi au Québec : résultats de deux méthodes d'estimation. *Regard sur le travail*, (7), 2.
- Brunet, S. (2020). Répercussions de la pandémie de covid-19 sur l'indicateur NEET (ni en emploi, ni aux études, ni en formation), mars et avril 2020, Statistique Canada, no81-599-X au catalogue, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/81-599-x/81-599-x2020001-fra.pdf?st=vlQg2kHN>
- Burn, I. et al. (2021). Machine Learning and Perceived Age Stereotypes in Job Ads : evidence from an experiment, NBER Working Paper Series, no 28328, https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28328/w28328.pdf
- Callan, V.J. et K. Bowman (2015). Industry restructuring and job loss : helping older workers get back into employment, Research Report, NCVER, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED561222.pdf>
- Campeau, A., Bradette, J., Pelchat, Y., et Vézina, M. (2002). Relation âge/travail et pratiques de gestion des ressources humaines. Recension des écrits. Québec. Équipe RIPOST, CLSC Haute-Ville-Des-Rivières.
- D'Amours, Martine. 2009. « Non-Standard Employment after Age 50 : How Precarious Is It? » *Relations industrielles / Industrial Relations*, 64 (2), 209-229.
- Emploi et développement social Canada (ESDC) (2018). *Promouvoir la participation des canadiens âgés au marché du travail*. Ottawa : Gouvernement du Canada
- Fougère, M. et Harvey, S. (2007). Le vieillissement de la main-d'oeuvre et le défi de la croissance au Québec. *Cahiers québécois de démographie*, 36 (2), 183–216.
- Froyland, K. et H.C.A. Terjensen (2020). Workplace Perceptions of Older Workers and Implications for Job retention, *Nordic Journal of working life studies*, vol.10, no2, 23-41

- Gagnon, Marie-Eve (2020). Mobilité de la main-d'œuvre et gestion de la diversité des âges : Enjeux et défis liés au maintien en emploi des travailleurs vieillissants, Thèse de doctorat, Université McGill
- Galarneau, D., Morissette, R. et Usalcas, J. (2013). La situation des jeunes a-t-elle changé au Canada?. *Regards sur la société canadienne*, Juillet 2013. Statistique Canada
- Grasser B. et Rose J. (2001). Usage de l'expérience professionnelle et performance productive. *Formation Emploi*. (73), 5-17.
- Hansez, Isabelle, Elisa Bracci et Françoise Bertrand. 2007. « Solutions face au départ précoce des travailleurs : étude de cas ». *Psychologie du travail et des organisations*, 13 (2), 5-22.
- Heidkamp M., Van Horn C. (2020) Difficult Adjustments : Older Workers and the Contemporary Labor Market. In : Czaja S., Sharit J., James J. (eds) *Current and Emerging Trends in Aging and Work*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-24135-3_17
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2019a). *Bilan démographique du Québec*. Édition 2019. Québec : l'auteur.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2019b). *Perspectives démographiques du Québec et des régions*, 2016-2066. Édition 2019. Québec : l'auteur.
- Jones, M.K et P.J. Sloane (2010). Disability and skill Mismatch, *Economic Record*, vol.86, no 1, 101-114.
- Kanfer, R., F. Lyndgaard, S. et E. Tatel, C. (2020). For Whom the Pandemic Tolls : A Person-Centric Analysis of Older Workers. *Work, Aging and Retirement*, 2020, (6), 4, pp. 238-241.
- Lainé, F. (2004). La mobilité professionnelle à travers les âges. *Gérontologie et société*, vol.27, no 111, p.131-141
- Mai Bui, T., Button, P. et Picciotti, E. (2020). Early Evidence on the Impact of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) and the Recession on Older Workers. *Public Policy & Aging Report*, (30), 4, 154-159.
- Michaud, Renée; Bernier, Amélie et Ben Mansour, Jamal (2020). L'adéquation formation-emploi : concepts et pratiques de gestion des ressources humaines. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 75 (2), 296-320.
- Oesch, O. (2020). Discrimination in the hiring of older jobseekers : Combining a survey experiment with a natural experiment in Switzerland, *Research in Social Stratification and Mobility*, vol.65.
- Park, J. (2011). Retraite, santé et emploi chez les personnes de 55 ans et plus. *L'emploi et le revenu en perspective*, Janvier 2011. Statistique Canada.
- Patrickson, M. et R. Ranzijn (2003). Employabilité of older workers, *Equal Opportunities International*, vol.22, no5, pp.50-63
- Ruhose, J., S.L. Thomsen et I. Waillage (2020). Are Older Workers willing to lean? Cefiso Working Papers no8399, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3644813
- Saint-Arnaud, L. et M. Saint-Jean (2020). Le vieillissement des travailleurs et le processus de réinsertion professionnelle. Dans *Gérontologie et société*, 2002/3, vol.25, no102, 107-135
- Sanmartin, C. (2015). *Faits saillants de la recherche sur la santé et le vieillissement*. Présentation au Conseil national de la statistique, le 30 octobre 2015. Statistiques Canada.

- 
- Sharit, J. et al. (2009). The employability of older workers as teleworkers : an appraisal of issues and an empirical study, *Human factors and ergonomics in Manufacturing and Service Industries*, vol.19, no5, pp.457-477
- Statistiques Canada (2021). Chômage de longue durée. Page internet : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-229-x/2009001/envir/ltu-fra.htm>
- St-Denis, X. (2020). Sociodemographic Determinants of Occupational Risks of Exposure to COVID-19 in Canada. *Canadian Review of Sociology*, (57), 3. P. 399-452
- Sterns H.L., Spokus D.M. (2020) Training the Older Workers : Pathways and Pitfalls. In : Czaja S., Sharit J., James J. (eds) *Current and Emerging Trends in Aging and Work*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-24135-3_13
- Turek, K. et K. Henkens (2019). How Skill Requirements Affect the Likelihood of Recruitment of Older Workers in Poland : The Indirect Role of Age Stereotypes, Work, Employment and Society, vol.34, no.4, 550-570
- Uppal, S. (2010). L'activité des personnes âgées sur le marché du travail. *Perspective*, Statistiques Canada.
- Uppal, S. (2019). Dettes et actifs des familles canadiennes âgées. *Regards sur la société canadienne*, avril 2019. Statistique Canada.

