



EMPLOI ET HANDICAP

LE VIEILLISSEMENT

Par Mario Girard



Mario Girard est détenteur d'un baccalauréat en psychologie de l'Université de Moncton et d'une maîtrise en sciences de l'orientation de l'Université Laval. Membre de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, il se distingue par son écoute et son engagement à relever tous les défis pour aider la clientèle à réintégrer le marché du travail. Sérieux et professionnel en temps opportun, Mario sait aussi semer la bonne humeur autour de lui, ce qui en fait un collègue et un intervenant qu'il fait bon côtoyer.

Le thème abordé dans cet article est le vieillissement de la population en général, mais surtout, des personnes en emploi. À MÉMO-Qc, nous travaillons à aider des personnes aux prises avec des limitations physiques et neurologiques. Il est de moins en moins rare de rencontrer des personnes qui ont plus de soixante ans, qui sont handicapées et qui cherchent de l'aide pour retourner sur le marché du travail. Depuis plusieurs années, je travaille comme conseiller en orientation et en emploi et je reçois de plus en plus une clientèle qui vieillit et qui est en questionnement professionnel.

CINQUANTE ANS ET PLUS

Le vieillissement est un thème souvent abordé dans le domaine de l'employabilité. Combien d'entre nous, conseillers et conseillères, nous avons accompagné des personnes qui, âgées de 50 ans et plus, croyaient leur carrière terminée. Vous pourriez demander à une personne de 50 ans, quel est le plus grand obstacle à la recherche d'un emploi? Elle va probablement vous répondre : l'âge. On note une tendance depuis plusieurs années : les personnes travaillent plus longtemps et sont plus vieilles. Selon Emploi-Québec, «une croissance importante de l'emploi à temps plein est observée chez les personnes de 45 à 64 ans comparativement aux autres groupes d'âge. C'est chez celles de 55 à 64 ans que cette croissance de l'emploi à temps plein est la plus marquée. Ce phénomène, qui est attribuable en partie au vieillissement de la population de l'île, est également remarqué dans l'ensemble du Québec et la périphérie de Montréal». Par conséquent, on accompagne en emploi de plus en plus de personnes qui ont plus de 50 et 60 ans.

PERSONNES HANDICAPÉES VIEILLISSANTES

Si les personnes vieillissantes sont de moins en moins marginalisées, il reste que les personnes qui vivent avec un handicap, une limitation physique ou neurologique le sont encore beaucoup. Le travail reste immense pour changer les mentalités et les perceptions qu'ont les employeurs face aux personnes handicapées, mais aussi la perception qu'ont les personnes handicapées face à leurs propres capacités et compétences.

Selon Emploi-Québec, «Les personnes handicapées forment un des segments de main-d'œuvre les plus défavorisés sur les plans de la formation et de l'emploi et, par le fait même, elles sont parmi les personnes les plus susceptibles d'être aux prises avec la pauvreté



LE VIEILLISSEMENT

et l'exclusion sociale. Il existe un écart important entre la situation des personnes avec incapacités et celle de la population sans incapacité, malgré une certaine amélioration au cours des dernières années. Au Québec, le taux d'emploi des personnes avec incapacités en 2006 était faible, avec 40,7 %, quoiqu'en hausse par rapport à 2001 (34,8 %). Le taux de chômage des personnes ayant des incapacités était de 12,6 % en 2006, en baisse par rapport à 2001. Donc, si vous ajoutez à l'âge un handicap, vous augmentez le niveau de difficulté à intégrer le marché du travail. Le travail est souvent colossal pour changer les mentalités, autant du côté des employeurs que de celui des chercheurs d'emploi. Eh oui, le pire ennemi du chercheur d'emploi, c'est lui-même. Aujourd'hui, nous consacrons cet article au vieillissement du travailleur, mais plusieurs autres difficultés peuvent s'ajouter au handicap : l'alphabétisation, le manque de scolarité ou de formation, l'appauvrissement, le nouvel arrivant en découverte et adaptation à une nouvelle culture, etc. Comme mentionné plus haut, le changement de perception vis-à-vis du travailleur de 50 ans et plus passe aussi par l'œil du recruteur.

POINT DE VUE DE L'EMPLOYEUR

En matière d'emploi, il ne faut pas compter sur la générosité de l'employeur. Un employeur réfléchit en termes de rendement, d'efficacité et de production. Ce que recherchent TOUS les employeurs ce sont des compétences, des qualités et des aptitudes. Pas très compliqué tout ça. Selon Caroline Rogers de *La Presse*, « Le monde change rapidement. Posséder des connaissances et des diplômes n'est pas suffisant si l'on n'a pas aussi les qualités personnelles permettant de répondre aux nouveaux défis du marché du travail. Les entreprises ne recherchent pas seulement le savoir-faire, mais aussi le savoir-être ». Et j'ai envie d'ajouter « peu importe l'âge ». Si vous avez 60 ans et que vous êtes du type « emmerdeur et bougonneur », ça ne donne pas le goût de travailler avec vous. Toujours selon *La Presse* et trois experts interrogés, « il y a dix qualités qui sont essentiellement recherchées par les employeurs ; capacité à s'adapter, initiative, capacité d'apprendre, maturité, polyvalence, intégrité, capacité à travailler en équipe, intelligence émotionnelle, capacité à communiquer et leadership ». En définitive, l'employeur recherche des employés avec des compétences spécifiques et qui sauront s'intégrer rapidement dans un environnement de travail.

QU'EST-CE QU'UNE COMPÉTENCE ET COMMENT SE METTRE EN VALEUR

La compétence se décline en savoirs (connaissances), en savoir-faire (pratiques) et en savoir-être (comportements relationnels) ainsi qu'en des aptitudes physiques. Elle est acquise, mise en œuvre ou non sur le poste pour remplir les tâches qui sont attendues. En résumé, êtes-vous apte à combler l'emploi? Mais ce n'est pas si simple pour certaines personnes. Depuis plusieurs années, j'aide les personnes dans leur choix professionnel ou dans leur retour sur le marché du travail. Ce qui représente le plus grand défi est de mettre la personne en valeur. Nous sommes tellement habitués à nous définir par la négative. Par exemple, au niveau physique, si une personne a un bras en moins, on l'appelle « l'handicapé ». Lorsqu'on parle de productivité, on décrit le travail d'une personne limitée physiquement ou neurologiquement par son manque de productivité. Un manque de productivité, par exemple de 30 %, veut dire être productif à 70 %. Selon moi, c'est meilleur que des personnes que j'ai connues qui n'étaient pas handicapées et qui donnaient pas plus de 30 à 40 % de leur capacité à produire.

Dans la vie, en général, vous remarquerez que nous sommes plus rapides à décrier quelqu'un qu'à le complimenter. En relation d'aide et dans le domaine de l'employabilité, c'est souvent l'étape la plus difficile et qui demande le plus de temps. On doit sortir la personne de son tourbillon de négativité et mettre en lumière ses qualités, compétences et aptitudes. Il faut souligner le positif et noter les points à améliorer. Une autre étape essentielle dans la recherche d'emploi est de sortir de son isolement.

S'UNIR POUR DEVENIR FORT, C'EST BON À TOUT ÂGE

La première étape, et souvent la plus difficile, est de croire en soi. La deuxième est de partager avec ses pairs, de ne pas rester isoler. Le réseautage, les activités, la communication sont autant de moyens de s'unir, de dire au monde que l'on existe, que l'on n'est pas différent et que l'on participe à la vie sociale et économique. Eh oui! Le pire ennemi du chercheur d'emploi, c'est lui-même. Selon Le Centre-de-Recherche Côtes-des-Neiges, « L'isolement est le pire ennemi du chercheur d'emploi. Tous passent alors par différents états qui se traduisent de différentes



façons : découragement, perceptions négatives du marché de l'emploi, perte d'estime de soi, etc. ».

FAIRE DES CHOIX PROFESSIONNELS AVEC RÉALISME

Vous connaissez l'histoire de ce monsieur tétraplégique qui voulait devenir pompier. Pour moi, le plus beau métier est celui de conseiller en orientation. Évidemment, vous n'êtes pas obligé d'être d'accord avec moi. Écouter les gens, apprendre à les connaître, les évaluer avec des outils psychométriques et les guider pour qu'eux aussi, un jour, pratiquent le plus beau métier du monde.

Je sais ce que vous vous dites : « Il n'était pas censé parler de vieillissement et de handicap ? ». Pour moi, il n'y a pas de différence, il y a des compétences, des qualités et des aptitudes. Quand j'avais 18 ans, je rêvais de devenir pilote d'avion. J'ai passé les tests d'aptitude et malheureusement, j'avais un problème de daltonisme. Je n'étais pas capable de distinguer certaines nuances de couleur. J'avais un handicap visuel. Je devais revoir mon choix professionnel. Et vlan ! Je devais faire une réorientation et un reclassement illico. À partir du moment où l'on pratique le métier que l'on peut faire et que l'on aime, on peut travailler longtemps et bien vieillir. Et quand on ne peut plus faire le travail que l'on aime parce que physiquement ou neurologiquement, il y a eu des changements, il faut faire d'autres choix et continuer à vivre cette belle et merveilleuse aventure du monde du travail.

PAS DE RETRAITE POUR CEUX QUI AIMENT LEUR TRAVAIL

Je m'en voudrais de ne pas terminer cet article sur une note positive. Faire un travail que l'on aime, c'est possible. Être passionné par notre travail et vouloir devenir meilleur de jour en jour, c'est possible. Ne pas avoir le goût de prendre sa retraite et de continuer longtemps à faire ce qu'on fait de mieux, c'est possible. Si vous êtes face à un employeur et que vous parlez avec passion de votre travail, c'est différent que d'en être blasé. L'employeur le ressent rapidement. Je ne sais pas pour vous, mais moi ça m'inspire de voir des Michel Tremblay, Denise Filiatrault, Clint Eastwood et Charles Aznavour ne jamais parler de se retirer de leur vie active. Car pour eux la vie active, c'est écrire, réaliser des films, chanter ou diriger une pièce de théâtre. Vous allez me dire qu'aucun de ces personnages n'a de handicaps connus. Vous avez probablement raison. Je vais donc vous parler de Beethoven qui était sourd et qui a composé des musiques remarquables. Roosevelt

était en fauteuil roulant. On parle de poliomyélite. Lui aussi aura marqué l'histoire. Jessica Cox, aviatrice qui n'avait pas de bras, était une excellente pilote d'avion. Des exemples de personnes qui ont marqué l'histoire et qui étaient handicapées, il y en a beaucoup. Des personnes qui veulent tout simplement vivre leur vie pleinement et qui refusent de vivre en marge. Je travaille avec des personnes qui ont des handicaps et qui font un travail extraordinaire. J'ai des clients et clientes qui ont des limitations physiques et / ou neurologiques et qui ont le courage, malgré leurs difficultés et leurs limitations, de retourner aux études ou sur le marché du travail.

MOT DE LA FIN

Je termine en disant que pour bien vieillir et être heureux professionnellement, il faut commencer à faire des choix professionnels le plus jeune possible. L'époque où les gens restaient une grande partie de leur vie dans la même entreprise est révolue. Fini la montre en or après vingt-cinq ans de services. Aujourd'hui, on participe au mouvement et au changement à tous les niveaux de sa vie professionnelle et surtout, ne pas en avoir peur. Le changement, c'est un nouveau départ. Il faut mourir de quelque chose avant d'en renaître. Il est de moins en moins rare de voir des personnes retourner aux études ou en formation après cinquante ans. La recette miracle : se garder en forme, huit heures de sommeil, bien se nourrir, boire de l'eau, mais surtout, croire en soi. Si un jour vous vous questionnez à savoir si vous voulez faire ce travail pour le reste de vos jours ? Il est peut-être temps de changer de métier.

VOUS AIMEZ ÉCRIRE ?

Vous aimeriez participer à la vie de notre magazine et l'améliorer par vos talents d'écriture, de révision linguistique ou de traduction ?

Vous avez des suggestions de sujets qui vous touchent et que vous aimeriez voir abordés dans le *Paraquad* ?

CONTACTEZ-NOUS !

Par téléphone au
1 877 341-7272

ou par courriel à
communications@moelleepiniere.com