

Évaluation et recommandations

Les licenciés économiques supportent une part importante des coûts résultant des ajustements structurels de l'économie, notamment en période de récession

Les licenciements économiques, définis comme des pertes involontaires d'emploi pour des motifs économiques tels qu'une fermeture d'entreprise ou une réduction d'effectifs, affectent de nombreux travailleurs au cours de leur vie active. En moyenne, environ 2.2 % des travailleurs canadiens ayant au moins une année d'ancienneté sont victimes chaque année d'un licenciement économique. Par la suite, certains travailleurs retrouvent assez rapidement un nouvel emploi qui leur convient, tandis que d'autres connaissent de longues périodes de chômage. Au Canada, à peine moins de la moitié des licenciés économiques retrouvent un emploi dans un délai d'un an, et près des deux tiers dans un délai de deux ans. En comparaison internationale, le taux de retour à l'emploi des licenciés économiques est plus faible au Canada qu'en Australie, aux États-Unis, en Nouvelle-Zélande et en Suède, mais il est à peu près équivalent à celui observé en Corée et au Japon, et très supérieur à celui observé en France.

Même les licenciés économiques qui retrouvent un emploi dans un délai d'un an connaissent généralement d'importantes pertes de revenus : un licencié économique sur cinq subit une baisse de son salaire horaire de 25 % ou plus. En moyenne, les revenus réels annuels, à l'exclusion des indemnités, diminuent de 60 % l'année suivant la perte d'emploi. Ces pertes s'expliquent par l'effet combiné de trois éléments : un salaire horaire moins élevé dans le nouvel emploi (de 2 % environ par rapport au précédent), un nombre annuel d'heures travaillées moins important en raison de la période de chômage, et un temps de travail inférieur dans le nouvel emploi. Ces deux derniers éléments pris ensemble représentent, au cours de l'année suivant le licenciement, l'équivalent d'une perte de presque sept mois du salaire annuel de l'emploi précédent. Les principales victimes de ces pertes de revenus sont les travailleurs âgés ayant une longue ancienneté, pour qui il est beaucoup plus difficile de retrouver un emploi après un licenciement, et qui, lorsqu'ils en retrouvent effectivement un, subissent des baisses de salaire sensiblement plus importantes et plus durables. Les emplois obtenus après un licenciement tendent aussi à être de moindre qualité au regard de divers autres critères, les emplois à temps partiel et temporaires subis étant par exemple beaucoup plus fréquents.

Si les licenciements sont une source majeure de précarité pour les travailleurs, c'est aussi une caractéristique inévitable d'un marché du travail dynamique. En conséquence, l'objectif de l'action publique doit être de réduire dans toute la mesure du possible les coûts d'ajustement liés à un licenciement économique tout en encourageant les redéploiements de main-d'œuvre qui maximisent l'efficacité.

Il est difficile pour les licenciés économiques de s'orienter dans le système des aides liées au marché du travail

Les dispositifs de soutien au revenu et d'aide à l'emploi au Canada relèvent de différentes juridictions. Les autorités fédérales délivrent l'assurance-emploi (AE) aux licenciés économiques éligibles, tandis que l'aide au retour à l'emploi est apportée par les provinces et territoires et est cofinancée par les autorités fédérales et provinciales. Cette structure peut générer un certain nombre de problèmes si les différentes autorités ne mettent pas en place des mécanismes de coordination permettant d'atteindre les potentiels bénéficiaires le plus tôt possible. Le suivi de la recherche d'emploi et les sanctions des demandeurs d'emploi en cas de non-respect des obligations ne relèvent pas de la même entité que l'aide à la recherche d'emploi et les services correspondants, ce qui peut retarder l'accès aux services de retour à l'emploi tout en compliquant la mise en place d'une stratégie d'activation efficace qui subordonne l'aide au retour à l'emploi à une recherche d'emploi active. Des problèmes peuvent également apparaître dans la mesure où l'offre de formation diffère d'une province à l'autre, impliquant des méthodes de certification différentes qui peuvent constituer des obstacles importants à la mobilité des travailleurs entre régions déclinantes et dynamiques.

D'importantes responsabilités de conception et de mise en œuvre des programmes ont été transférées aux provinces et aux territoires (P/T) en vertu de diverses ententes relatives au marché du travail, permettant aux P/T de concevoir et d'offrir des programmes et services en fonction des besoins locaux. Le renforcement de la coordination entre les autorités fédérales et provinciales dans la mise en œuvre et la délivrance de l'aide au retour à l'emploi pourrait s'inscrire dans le cadre du système existant. Même si un premier pas a été réalisé dans la plupart des P/T en réunissant les services d'aide à l'emploi pour les bénéficiaires de prestations d'assurance-emploi et pour ceux de l'aide sociale, il serait particulièrement utile de rapprocher le régime de paiement des prestations de l'AE des services de l'emploi. La mise en place d'un « guichet unique » pour l'ensemble des services, sous l'égide de Service Canada ou des services publics de l'emploi (SPE) des provinces et territoires serait une solution idéale, mais elle ne constitue pas une condition préalable à l'amélioration de la coordination au sein d'un système morcelé. De nouvelles mesures visant à améliorer le système d'information sur le marché du travail et à harmoniser les diplômes professionnels entre les provinces faciliteraient la mobilité géographique des demandeurs d'emploi.

La protection de l'emploi n'est pas très restrictive et les autorités canadiennes ont fait ce qu'il fallait durant la crise financière mondiale

Comparé à d'autres pays de l'OCDE, les employeurs canadiens sont soumis à relativement peu de restrictions législatives ou réglementaires sur les licenciements jugés nécessaires. Bien que cela rende les travailleurs canadiens potentiellement plus vulnérables aux pertes d'emploi, le taux de licenciement économique au Canada n'est pas particulièrement élevé. Par ailleurs, le dispositif réglementaire léger encadrant les embauches et les licenciements favorise une plus forte mobilité de la main-d'œuvre, ce qui fait que la plupart des chômeurs retrouvent assez rapidement un emploi. Les règles de la protection de l'emploi sont également bien conçues en ce sens que les employeurs qui prévoient de procéder à des licenciements collectifs sont soumis à des contraintes renforcées, étant tenus de respecter un délai de préavis plus long vis-à-vis de leurs salariés et des autorités du marché du travail. Cela permet d'envisager des alternatives aux licenciements et, lorsque les pertes d'emploi ne peuvent être évitées, cela permet aux travailleurs concernés et aux autorités locales du marché du travail de prendre rapidement des dispositions pour opérer un ajustement en douceur.

Le dispositif fédéral de chômage partiel, appelé programme Travail partagé (TP), est une incitation aux employeurs confrontés à une baisse temporaire de leur chiffre d'affaires à conserver leurs salariés en réduisant temporairement la durée du travail, les travailleurs percevant une indemnité partielle de chômage au titre des heures non travaillées. Au cours de la récession qui a suivi la crise financière mondiale, le gouvernement du Canada et les P/T ont réagi très rapidement pour encourager le recours au travail partagé, en assouplissant temporairement les règles d'admissibilité, en allongeant la durée maximum de versement de la prestation de travail partagé, et en allégeant les contraintes administratives connexes. Comme dans d'autres pays de l'OCDE, le programme Travail partagé a permis de préserver des emplois au Canada.

Globalement, le programme TP fonctionne relativement bien mais des améliorations supplémentaires peuvent être apportées pour minimiser les effets d'aubaine et de déplacement. À la différence de ce qui se pratique dans la plupart des pays de l'OCDE, les entreprises au Canada ne supportent aucun coût direct du chômage partiel lié au nombre de travailleurs ayant recours à ce programme. Si cela est de nature à encourager les entreprises à recourir au dispositif, faire peser une petite partie des coûts sur les employeurs les amènerait à veiller à ne recourir au dispositif que pour les travailleurs dont ils sont absolument certains qu'ils souhaitent les conserver une fois que la subvention cessera. De plus amples recherches et l'implication des employeurs peuvent être nécessaires pour déterminer la part adéquate des coûts qui doit incomber aux employeurs et déterminer quels facteurs peuvent contribuer à augmenter la participation au programme.

Le système efficace d'intervention rapide après des licenciements collectifs devrait être étendu aux licenciements individuels

Lorsque des licenciements collectifs sont annoncés, priorité est donnée à une aide rapide à l'adaptation en faveur des travailleurs au travers des services de transition ou d'intervention rapide, afin de faciliter leur transition vers un nouvel emploi. Ces services d'intervention rapide, fournis par des centres d'action en Ontario et par des Comités d'aide au reclassement (CAR) au Québec, sont en règle générale organisés par les services public de l'emploi, en liaison étroite avec l'employeur, les représentants syndicaux et d'autres parties prenantes, pour apporter une aide à la recherche d'emploi, des services d'orientation professionnelle et un accompagnement personnel pour aider les travailleurs licenciés à faire face au stress qu'engendre la perte d'un emploi. En dépit des avantages à attendre d'une intervention rapide, la coopération de la part des employeurs n'est cependant pas toujours au rendez-vous.

Même lorsque les employeurs coopèrent, les services proposés avant que le licenciement n'intervienne peuvent être assez limités en raison de difficultés d'organisation. Les employeurs sont parfois réticents à coopérer avec les autorités si cela implique d'aller au-delà de simples réunions d'information durant la période de préavis, en offrant, par exemple, des services de retour à l'emploi, car cela pourrait désorganiser la production. De leur côté, les services publics de l'emploi sont réticents à intervenir trop tôt dans le processus car certains licenciements annoncés n'ont jamais lieu, en raison d'une amélioration inattendue des ventes ou d'autres facteurs. En outre, la participation à ces services reste facultative, ce qui limite les incitations de certains licenciés économiques à y recourir, tels que les travailleurs âgés qui bénéficient souvent d'indemnités de départ élevées, et d'autres travailleurs qui peuvent espérer que leur emploi sera sauvegardé et, par conséquent, être peu enclins à participer activement à une recherche d'emploi ou à une formation.

Un autre défi consiste à étendre le bénéfice des programmes d'intervention précoce aux travailleurs qui font l'objet d'une mesure de licenciement individuelle et qui, par conséquent, ne sont pas concernés par les mesures ciblées d'aide précoce à l'adaptation. Le Québec fait exception : les travailleurs ayant fait l'objet d'un licenciement individuel ou concernés par des licenciements à petite échelle peuvent être orientés vers un comité de reclassement spécifique, le Comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC), chargé de répondre aux besoins spécifiques de ce groupe, qui ne sont pas couverts par les programmes classiques du marché du travail. Cela paraît être une approche prometteuse mais dont l'efficacité est difficile à apprécier en l'absence d'évaluation rigoureuse.

Pallier les pertes de salaire des licenciés économiques âgés et de ceux ayant une longue ancienneté

La plupart des licenciés économiques canadiens ayant un historique d'emploi stable ont un accès relativement favorable au dispositif de soutien du revenu du régime d'assurance-emploi lorsqu'ils recherchent un nouvel emploi. Mais la durée de versement des prestations, d'environ dix mois, est plus courte que dans les autres pays de l'OCDE, de sorte que les licenciés économiques qui connaissent une longue période de chômage risquent de subir une forte dégradation de leur niveau de vie. Si la durée de versement des prestations plus courte est de nature à encourager un retour plus rapide à l'emploi, elle peut aussi élever le risque de pauvreté pour les catégories les plus vulnérables de travailleurs licenciés, surtout compte tenu des critères stricts régissant l'accès aux prestations de dernier recours comme l'aide sociale. Grâce au récent allongement temporaire de la durée de versement des prestations de chômage, la protection des chômeurs a été améliorée durant la récession économique mondiale.

Se pose en particulier la question de l'adéquation des prestations d'AE à deux groupes (qui se recoupent) : les travailleurs âgés et ceux qui avaient une longue ancienneté dans leur emploi précédent. Les premiers risquent en particulier d'arriver en fin de droit de leurs prestations d'AE avant d'avoir retrouvé un emploi, tandis que les seconds subissent les pertes de salaire les plus importantes après un licenciement – trois fois plus importante en moyenne. En outre, l'assurance-emploi est conçue de telle sorte (notamment l'obligation d'épuiser ses indemnités de départ avant de pouvoir prétendre aux prestations d'AE) que les travailleurs ayant une longue ancienneté sont pénalisés car ce sont eux qui sont les plus susceptibles de toucher des indemnités de départ élevées. Si cette obligation ne constitue pas un désavantage du point de vue de l'adéquation des revenus, le retard qui en résulte dans la réception de prestations d'AE peut laisser ces travailleurs sans aide au retour à l'emploi pendant de longues périodes de chômage puisqu'ils ne sont pas obligés de s'inscrire auprès des services de l'emploi pendant ce temps.

Le gouvernement fédéral a pris en 2009, pendant la crise financière mondiale, des mesures temporaires pour améliorer l'accès aux prestations d'AE, ainsi qu'aux mesures de soutien à l'emploi qui en découlent, pour les travailleurs ayant une longue ancienneté. La première mesure, le « Prolongement des prestations régulières d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date », étendait jusqu'à vingt semaines supplémentaires la durée des prestations d'AE. La seconde, appelée « Aide à la transition de carrière » (ATC), proposait deux options : soit la durée maximum des prestations d'AE était prolongée jusqu'à deux ans si le bénéficiaire suivait une formation, soit un accès plus précoce aux prestations d'AE était accordé aux travailleurs qui utilisaient tout ou partie de leurs indemnités de départ pour investir dans une formation. L'ATC était une initiative prometteuse pour étendre le soutien au revenu et accélérer le soutien au retour à l'emploi de cette catégorie de licenciés économiques qui subissait les pertes les plus importantes, mais la participation a été très faible.

Deux mesures alternatives devraient être envisagées pour compenser les pertes de salaire importantes subies par les travailleurs âgés ayant une longue ancienneté. La première consiste à prolonger la durée des prestations d'AE avec un taux de remplacement dégressif en fonction de la durée du chômage. Ce peut être une mesure utile lorsque les démarches individuelles de recherche d'emploi influent largement sur la probabilité de retrouver un travail, mais que l'adéquation du niveau de revenu constitue également une considération stratégique importante. Une autre solution consiste à tester plusieurs versions d'un dispositif d'assurance-salaire (AS c'est-à-dire une subvention des revenus remplaçant une partie de la différence entre le salaire de l'emploi précédent et celui du nouvel emploi aux travailleurs qui acceptent un nouvel emploi moins bien rémunéré). L'AS est de plus en plus considérée comme une bonne manière de compenser une partie des pertes de revenu persistantes subies par certains travailleurs licenciés, en particulier les travailleurs âgés ayant une longue ancienneté. Si l'AS est attractive en théorie, on dispose néanmoins de peu d'expériences de ce type de dispositif appliqué à grande échelle et la prudence recommanderait de mener des études pilotes inspirées du Projet de supplément de revenu mis en œuvre il y a quelques années. Ces études pilotes devraient associer l'assurance-salaire à des mesures ciblées d'aide à la recherche d'emploi et à des possibilités de reclassement, car c'est en combinant ces diverses mesures qu'on pourrait réduire les pertes de revenu, en améliorant les perspectives de retour à l'emploi et en compensant une partie de la perte de revenu qui subsiste. On a pu constater par le passé qu'une telle combinaison de mesures améliorerait également le taux de recours à des dispositifs similaires de complément de revenu.

Apporter une aide efficace au retour à l'emploi pour aider les travailleurs à trouver rapidement un emploi satisfaisant

Certains travailleurs licenciés, en particulier ceux concernés par des licenciements collectifs, bénéficieront des services de reclassement délivrés par un centre d'action (Ontario) ou un CAR (Québec) avant même leur licenciement effectif. Au Québec, certains travailleurs concernés par des licenciements de plus faible dimension peuvent également bénéficier des services offerts par un CREC. Néanmoins, de nombreux travailleurs licenciés — en particulier ceux concernés par des licenciements à petite échelle ou des licenciements individuels — n'auront accès qu'aux services d'aide à la recherche d'emploi de base et devront utiliser par eux-mêmes les ressources de Service Canada ou des agences et prestataires de services de l'emploi locaux. En outre, le jeu des règles régissant les indemnités de licenciement et l'accès à l'assurance-emploi fait que certains de ces travailleurs n'entreront en contact que tardivement avec Service Canada et très certainement aussi avec le SPE, alors qu'ils seront depuis longtemps déjà au chômage. Cela peut retarder leur accès aux services même de base, comme les services de placement. Ces retards pourraient contribuer à expliquer pourquoi 52 % des travailleurs licenciés ne retrouvent pas un emploi au cours de la première année qui suit la perte d'emploi.

Deux défis se posent donc aux responsables de l'action publique. Le premier est d'atteindre plus rapidement les licenciés économiques. Nombre d'entre eux n'ont pas eu à rechercher d'emploi depuis de nombreuses années et ils tireraient avantage à bénéficier plus tôt d'informations sur le système d'aide au revenu ainsi que sur les services généraux de l'emploi et les programmes ciblés existants pouvant les aider à retrouver un emploi adapté. Il conviendrait que ces séances d'information expliquent les avantages potentiels des outils en libre-service d'aide à la recherche d'emploi et proposent des formations de base sur la façon d'utiliser ces outils et sur la manière de rédiger un CV. Le suivi pourrait être encouragé en demandant aux participants à ces séances d'information de s'inscrire auprès du SPE.

Le second défi est d'identifier les licenciés économiques rencontrant des difficultés d'ajustement supérieures à la moyenne et d'améliorer leur accès à des services d'emploi plus intensifs, sans pour autant offrir les mêmes services inutilement intensifs (et coûteux) aux demandeurs d'emploi qui n'en ont pas besoin. Une évaluation systématique des besoins aux premiers stades du licenciement économique peut contribuer à atteindre cet objectif, en particulier lorsque les résultats de l'évaluation sont formalisés dans un plan d'action individuel pouvant entraîner une intervention précoce lorsque des obstacles spécifiques au retour à l'emploi ont été identifiés.

L'évaluation des besoins peut également aider à déterminer les besoins en matière de formation et cibler les subventions à la formation en direction des travailleurs qui ont le plus de difficultés. Cela est particulièrement vrai pour les Ententes sur le Fonds canadien pour l'emploi (EFCE) passées avec les P/T, et comprenant la délivrance de la Subvention Canadienne pour l'emploi (SCE) visant à connecter directement la formation professionnelle avec les employeurs et à aider les Canadiens à acquérir les compétences requises pour les emplois disponibles. L'EFCE fournit des incitations aux employeurs pour former des personnes actuellement en emploi, en sous-emploi ou sans emploi qui pourrait être un bon recrutement pour l'entreprise sous réserve du suivi d'une formation. Cependant, la SCE risque de subventionner des formations déjà délivrées car les employeurs peuvent également faire une demande de SCE pour former leurs propres employés requérant une formation ou un recyclage soit pour leur emploi actuel soit pour un autre poste dans l'entreprise. Un ciblage rigoureux des formations financées sur fonds publics en direction des groupes de travailleurs vulnérables et des chômeurs peu qualifiés, qui sont souvent exclus, sera déterminant pour la réussite de ces Ententes, tout en aidant les entreprises plus petites, qui peuvent manquer de moyens pour proposer les formations nécessaires. Pour cette raison, les fonds de l'EFCE soutiennent également une large gamme de services de l'emploi aidant les personnes à la marge du marché du travail en donnant la priorité aux personnes qui ne sont pas admissibles à l'AE et aux employés peu qualifiés. En outre, les petites entreprises peuvent bénéficier d'arrangements flexibles de la SCE.

Ces dernières années, les autorités fédérales et provinciales ont réalisé d'importants efforts afin d'aider les catégories de travailleurs licenciés ayant davantage besoin d'aide au retour à l'emploi et de formation, en particulier les travailleurs âgés ayant de l'ancienneté, qui font face à de plus nombreux obstacles et souffrent de pertes de revenu plus importantes que leurs homologues plus jeunes. Certains de ces programmes ont le potentiel nécessaire pour combler les insuffisances de l'offre de services plus intensifs d'aide au retour à l'emploi en direction de ces travailleurs, sous réserve qu'ils deviennent permanents et atteignent une échelle adaptée. On peut évoquer, par exemple, le programme *Deuxième carrière* dans l'Ontario, qui apporte une aide supplémentaire aux travailleurs âgés ou ayant une longue ancienneté touchés par des restructurations économiques, ainsi que l'*Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA)*, qui aide les chômeurs âgés à se réintégrer sur le marché du travail. Ces dispositifs diffèrent quelque peu par le public ciblé et par la gamme des services proposée, mais ils montrent comment un ensemble bien conçu et coordonné de mesures de soutien au revenu et d'aide au retour à l'emploi peut aider à réduire les coûts d'ajustement liés à une perte d'emploi involontaire. Cependant, ces programmes sont souvent temporaires sans aucune garantie qu'ils seront poursuivis à l'avenir ; et, pour certains d'entre eux, n'ont atteint qu'un nombre relativement limité de travailleurs licenciés, ou dans le cas de l'ICTA d'avant le budget de 2014, seulement appliquée dans des communautés ayant un niveau élevé de chômage ou qui dépendent en grande partie d'une seule industrie.

Des services supplémentaires d'aide au retour à l'emploi en faveur des travailleurs licenciés sont susceptibles d'être particulièrement nécessaires en cas de ralentissement économique, puisque dans ces circonstances, le nombre de travailleurs faisant l'expérience du licenciement augmente tandis que leurs perspectives de retour à l'emploi se dégradent. En période de récession, il importe que les pouvoirs publics intensifient rapidement les programmes actifs du marché du travail (PAMT), tout en réorientant l'offre de services de manière à faire une plus large place aux services plus généraux de formation et de conseils plutôt qu'aux services visant un placement immédiat. De fait, à la suite de la crise financière mondiale, les autorités fédérales et provinciales ont su réorienter et élargir les dispositifs existants d'aide à l'emploi et de formation. Il faudrait être prêt à appliquer ce même modèle en cas de futur ralentissement.

Principales recommandations

Faciliter l'orientation des travailleurs licenciés au sein du système institutionnel à plusieurs niveaux qui délivre l'aide au retour à l'emploi

- Améliorer la coordination entre les autorités fédérales et provinciales au regard de la conception, de la mise en œuvre et de l'offre des services d'aide au retour à l'emploi. Les services de l'emploi doivent être davantage axés vers les usagers.
- Rapprocher le régime fédéral des prestations de l'assurance-emploi des services de l'emploi provinciaux. Une première étape pourrait consister à réunir dans les mêmes locaux les services fédéraux et provinciaux, mais à moyen terme, une structure de type « guichet unique », comme l'ont fait de nombreux autres pays de l'OCDE, serait idéale.
- Favoriser la mobilité géographique en fournissant rapidement des informations sur le marché du travail et en harmonisant les reconnaissances de diplômes professionnels entre les provinces.

Améliorer l'efficacité des mesures de prévention et d'intervention précoce

- Améliorer l'efficacité des services d'intervention précoce proposés aux travailleurs licenciés dans le cadre de licenciements collectifs en renforçant les incitations à coopérer en direction des employeurs, des services de l'emploi et des travailleurs qui ont été informés de leur prochain licenciement.
- Envisager d'étendre, à titre pilote, le bénéfice des services d'intervention précoce aux travailleurs concernés par des licenciements individuels et à petite échelle. Par exemple, envisager d'étendre des services permanents comme ceux qu'offrent actuellement les Comités d'aide au reclassement à entrées continues au Québec.
- Connecter plus rapidement les personnes recevant des indemnités de départ aux services de l'emploi en dissociant l'accès à ces services de l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi.
- Durcir les obligations pesant sur les travailleurs pour qu'ils recherchent activement un nouvel emploi et s'inscrivent auprès du SPE durant leur période de préavis, ou dès leur licenciement effectif, qu'ils reçoivent ou non des indemnités de départ. Le non-respect de ces obligations devrait avoir des conséquences sur l'accès à l'assurance-emploi.
- Déterminer, conjointement avec les employeurs, quelle est la part adéquate des coûts du programme *Travail partagé* qui doit leur incomber et déterminer quels facteurs peuvent contribuer à améliorer le taux de recours à ce dispositif.

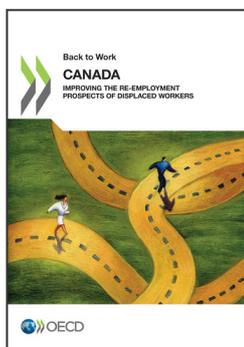
Principales recommandations (suite)

Répondre au besoin d'adéquation des revenus des travailleurs âgés ayant une longue ancienneté, tout en préservant les incitations à l'emploi

- Envisager d'étendre la durée des prestations de l'assurance-emploi avec un taux de remplacement net dégressif en fonction de la durée du chômage (à l'image des dispositifs de prestations dégressives existant dans plusieurs autres pays de l'OCDE). Il convient toutefois que ces extensions s'accompagnent d'un contrôle systématique de la recherche d'emploi et de la participation obligatoire à des programmes actifs du marché du travail.
- Concevoir et mettre en œuvre des dispositifs pilotes d'*assurance-salaire* en s'attachant à conjuguer l'assurance-salaire et l'aide à la recherche d'emploi ainsi que d'autres programmes du marché du travail.

Apporter une aide précoce et efficace au retour à l'emploi des travailleurs ayant besoin d'un soutien plus intensif

- Fournir rapidement et systématiquement des informations aux travailleurs licenciés sur les aides au revenu, les services de l'emploi généraux et les programmes ciblés qui peuvent les aider à retrouver un emploi adapté. Rendre obligatoire l'inscription auprès du SPE à l'occasion de ces séances d'information.
- Mettre en œuvre une évaluation systématique des besoins aux premiers stades du licenciement économique, formalisée dans le cadre d'un plan d'actions individuel pouvant donner lieu à une intervention précoce lorsque des obstacles spécifiques au retour à l'emploi ont été identifiés.
- Étendre l'accès des travailleurs âgés ayant une longue ancienneté à des services plus intensifs d'aide à la recherche d'emploi, d'accompagnement renforcé et de formation, en mettant à profit l'expérience acquise grâce au dispositif *Deuxième carrière* et à l'*Initiative ciblée pour les travailleurs âgés*.
- Accroître les dépenses consacrées aux programmes actifs du marché du travail et renforcer les mesures d'activation en direction des travailleurs licenciés. Se tenir prêt à augmenter les dépenses en faveur des PAMT, en particulier pour des formations devant permettre l'acquisition de compétences générales, pour le cas où il faudrait faire face à un fort ralentissement de l'activité économique.



Extrait de :

Back to Work: Canada

Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/9789264233454-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2015), « Évaluation et recommandations », dans *Back to Work: Canada : Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264235496-4-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.