Information sur le marché du travail pour le secteur communautaire : Investir pour l'avenir

L'information spécifique au secteur communautaire est essentielle à sa santé et à sa vitalité futures.

Au Canada, 69 000 organisations communautaires emploient une main-d'œuvre rémunérée constituée d'environ 1,2 million de personnes. Ainsi, le secteur regroupe approximativement 7 % de la main-d'œuvre canadienne et offre des services essentiels dans différents domaines : santé et services sociaux, sports et loisirs, développement et logement, religion, éducation, recherche, et développement international.

La très grande diversité caractérisant le secteur communautaire représente l'un de ses atouts les plus précieux, mais elle pose d'importants défis lorsqu'on tente d'évaluer, de mesurer, de développer et de renforcer sa main-d'œuvre. À l'heure actuelle, il est très difficile de recueillir de l'information fiable sur le secteur en raison de la vaste gamme d'organisations œuvrant dans de nombreuses « industries » et différents domaines d'activité. C'est pourquoi il n'est pas aussi facile de définir ces organisations que ce l'est pour les organisations d'autres secteurs, tels que la construction ou les services de garde.

L'information spécifique au secteur communautaire est essentielle à sa santé et à sa vitalité futures. Au Canada, la main-d'œuvre traverse en ce moment une profonde mutation. Les baby-boomers canadiens (nés entre 1945 et 1960) atteignent l'âge de la retraite; ils sont entrés massivement sur le marché du travail dans les années 60 à 80, et ils le quitteront également en grand nombre. On pourra compter sur un bassin restreint de travailleurs pour les remplacer, aussi la concurrence sera plus forte pour attirer les talents à l'échelle locale et nationale, et même internationale. Le secteur doit être bien préparé — et bien positionné — pour s'adapter efficacement à ces nouvelles réalités.

Information sur le marché du travail : De quoi s'agit-il, et pourquoi cette information est-elle importante?

L'information sur le marché du travail (IMT) regroupe tous les genres de renseignements qui servent à prendre des décisions sur le marché du travail. L'IMT peut consister en une compilation de données statistiques détaillées sur les emplois et les salaires, les employeurs et les employés, les secteurs, les conditions de travail actuelles et les tendances futures. Elle peut aussi comprendre d'autres genres d'information qui orientent les décisions relatives au marché du travail, par exemple les nouvelles technologies, le milieu de travail, les conditions de travail et le coût de la vie.

Voici quelques exemples d'utilisation de l'IMT :

- Lorsque les employeurs savent le nombre de personnes qualifiées pour effectuer certains genres de travail, ils peuvent discerner à quel point il pourrait être facile ou difficile de trouver de nouveaux employés, et comment orienter leurs efforts de recrutement
- Si les individus disposent de projections quant à la demande future à l'égard de différentes professions, ils peuvent plus facilement élaborer un plan pour leurs études et pour leur carrière
- Les établissements d'enseignement peuvent élaborer leurs programmes d'études en se basant sur les statistiques concernant le nombre de personnes possédant une qualification spécifique et sur les estimations des demandes futures
- Les employeurs peuvent se servir des données sur les salaires pour déterminer la rémunération qu'ils doivent offrir afin d'attirer des candidats qualifiés, tandis que les employés peuvent définir leurs attentes sur le plan de la rémunération
- Les gouvernements peuvent changer les politiques et les programmes lorsqu'ils disposent de données probantes sur le chômage dans certains segments ou certaines régions du pays

Les différents utilisateurs ont des besoins divers en matière d'IMT. Par exemple, les chercheurs désirent avant tout acquérir un plus grand nombre de données à analyser et développer des méthodes efficaces d'échange des données. Les individus et les groupes qui s'efforcent de faire mieux connaître le secteur désirent en général accéder à toutes sortes de données de haute qualité concernant le secteur, par exemple des données sur la main-d'œuvre et sur l'économie. Les intermédiaires qui travaillent avec les plus petites organisations communautaires ont besoin de données locales sur leurs collectivités spécifiques, alors que les plus petites organisations utilisent l'IMT occasionnellement seulement, en particulier pour les activités liées aux ressources humaines et à la planification.

Le contexte de l'IMT au Canada

Le Canada possède l'un des meilleurs systèmes d'IMT au monde. Statistique Canada recueille et diffuse une grande quantité de données nationales et provinciales par l'entremise d'une variété d'outils bien développés, de séries de données et de publications. En outre, on compte de nouvelles sources d'IMT régionales, provinciales et propres aux industries. Quelques exemples de sources d'IMT :

- L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) est une enquête mensuelle de Statistique Canada qui représente une précieuse source de données détaillées sur le nombre total d'employés rémunérés, sur les salaires et sur les heures travaillées dans les différentes industries, dans les provinces et les territoires
- L'Enquête sur la population active (EPA), aussi réalisée par Statistique Canada, fournit les taux d'emploi et de chômage mensuels, et les mesures importantes de la performance de l'économie canadienne
- La province du Manitoba a recueilli des données substantielles sur son secteur communautaire. L'étude provinciale portait initialement sur les professions de la santé et des services sociaux, mais les itérations futures engloberont un plus vaste éventail de professions du secteur
- Plusieurs organisations (p. ex., la Société canadienne des directeurs d'association, Peter Boland and Associates, et Training Resources for the Environmental Community [TREC]) mènent des sondages sur la rémunération

Le *Compte satellite des institutions sans but lucratif et du bénévolat* fournit un aperçu annuel du secteur communautaire au Canada. Produit par Statistique Canada, il analyse la taille, la portée et la nature du secteur sur le plan économique. On n'y trouve pas de renseignements sur la main-d'œuvre, mais plutôt une information contextuelle pertinente sur la nature du secteur communautaire canadien.

En dépit de la richesse des sources actuelles d'IMT, on constate toujours une importante pénurie d'information concernant la main-d'œuvre du secteur communautaire. Par exemple, dans beaucoup d'enquêtes, les systèmes de codification utilisés pour l'analyse et l'extraction de données sont basés sur les industries, et ne permettent pas d'identifier les personnes qui travaillent dans les organisations sans but lucratif ou de comparer ces personnes aux travailleurs des entreprises à but

lucratif. Par ailleurs, le secteur recouvre beaucoup de domaines d'activité, et des données sont nécessaires au sujet d'un grand nombre d'industries.

En s'appuyant sur les sources actuelles et en renforçant ces sources, et en continuant à développer des outils de mesure plus précis qui sont propres aux organisations communautaires, le Canada pourra acquérir une bien meilleure compréhension des nombreuses « industries » et professions du secteur, ainsi que de son imposante main-d'œuvre.

Le Conseil RH pour le secteur communautaire

Le Conseil RH pour le secteur communautaire travaille en vue d'acquérir et de partager des connaissances au sujet des enjeux relatifs à la main-d'œuvre au Canada. Pleinement conscient de la nécessité d'adopter une approche stratégique pour aider le secteur à relever ses défis futurs, le Conseil RH a commandé une étude exhaustive sur l'IMT en vue d'améliorer les données disponibles pour les organisations communautaires. Le rapport final, intitulé Élaborer l'information sur le marché du travail pour le secteur communautaire, a exploré l'MIT et sa place au sein du secteur, le contexte actuel pour l'IMT, les sources d'information actuelles et les lacunes en matière de données, et fournit des recommandations pour aller de l'avant. Le rapport complet est disponible à conseilrh.ca: http://www.hrcouncil.ca/projets/documents/LMIFinalReport-FR.pdf

Le Conseil RH continue maintenant son travail en mettant l'accent sur deux thèmes clés :

- **L'amélioration des données sur la rémunération**

On constate une demande persistante pour des données sur la rémunération provenant d'organisations communautaires de toutes tailles. Profitant de cet intérêt, le Conseil RH s'efforcera au cours des cinq prochaines années de veiller à ce que les employeurs, les travailleurs, les intermédiaires et les décideurs disposent de données exhaustives sur la rémunération. Ces données porteront sur les salaires, la retraite et les services de santé, et comprendront les principales caractéristiques des travailleurs (p. ex., le sexe, l'âge) et des emplois (p. ex., temps plein et temps partiel). La disponibilité de ce genre d'information répond non seulement à un besoin immédiat du secteur, mais permettra également de mieux comprendre l'importance du secteur au sein du marché du travail, tout en accroissant l'IMT disponible pour le Canada.

- **La compréhension de l'offre et de la demande de main-d'œuvre**

À plus long terme, le Conseil RH travaillera aussi en vue d'élaborer des modèles efficaces pour prévoir l'offre et la demande de main-d'œuvre communautaire. Il convient de cerner et de décrire les nombreuses influences sur les besoins du secteur; par ailleurs, il nous faut des données détaillées pour mieux connaître l'impact de ces influences. Par exemple, il serait avantageux de pouvoir décrire de manière fiable les répercussions d'un ralentissement économique sur le secteur, et d'avoir accès à des données empiriques qui pourraient indiquer à quel moment la demande pour les services du secteur pourrait s'intensifier ainsi que les services qui feraient l'objet d'une demande particulière. C'est seulement lorsque l'offre et la demande de main-d'œuvre sont comprises qu'elles peuvent être utilisées efficacement pour mieux prédire les changements au sein de la société et pour y répondre.

Les avantages futurs des investissements en IMT

Une solide IMT profite à tous. En comprenant bien la nature unique de sa main-d'œuvre, le secteur communautaire canadien sera mieux outillé pour attirer et garder les travailleurs qualifiés, faire face aux changements démographiques, constituer une main-d'œuvre saine et inclusive, fournir des activités de formation et d'apprentissage pertinentes, promouvoir l'importance du travail rémunéré au sein des organisations communautaires, et faire face à la concurrence avec d'autres secteurs afin d'attirer les talents.

Il est heureux qu'on dispose au Canada d'une solide base d'IMT. En nous appuyant sur les données actuelles et en investissant dans une IMT plus spécifique au secteur, les organisations communautaires canadiennes seront en mesure de planifier de façon plus stratégique, de gérer de manière plus proactive, et d'insuffler au secteur l'énergie durable qui lui est nécessaire pour assurer sa croissance et sa vitalité.

Conseil RH pour le secteur communautaire

Le Conseil RH fait progresser les enjeux relatifs à la main-d'œuvre communautaire.

En tant que **catalyseur**, le Conseil RH suscite la sensibilisation et la mobilisation face aux enjeux relatifs à la main-d'œuvre. En tant que **rassembleur**, nous réunissons les gens et favorisons l'échange d'information et d'idées, dans un esprit de collaboration. En tant qu'**instigateur de recherche**, nous acquérons des connaissances et améliorons notre compréhension au sujet de la main-d'œuvre communautaire.

© 2011 Conseil RH pour le secteur communautaire

Les droits d'auteur ne sont pas exigés pour les organismes caritatifs et à but non lucratif, lorsqu'il s'agit d'un usage non-commercial, avec attribution. Tous autres droits réservés.

ISBN : 978-1-926754-13-0

Also available in English

201-291 rue Dalhousie | Ottawa (Ontario) K1N 7E5
t: 613.244.8332 | tf: 866.594.8332 | f: 613.241.2252
www: conseilrh.ca | Twitter: @HR_Council

Le Conseil RH est financé par l'entremise du Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada.
Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Canada