

# **Tendances et implications au sujet de la main-d'œuvre du secteur bénévole et communautaire**

**Présentation au Sommet sur la main-d'œuvre du  
secteur communautaire canadien**

**Par Ron Saunders**

**Vice-président, Recherche**

**Canadian Policy Research Networks**

**3 novembre 2008**



# Sommaire

- A propos de CPRN
- Le contexte macro-économique
- L'évolution démographique et ses implications
- La mondialisation et la polarisation
- La croissance des emplois atypiques
- Les tendances en matière de qualité des emplois
- Les défis et opportunités pour le secteur bénévole et communautaire

# A propos de CPRN

- Un groupe de réflexion indépendant, sans but lucratif, qui se consacre aux politiques socio-économiques.
- Mission : créer des connaissances et animer le dialogue et les débats publics sur les enjeux sociaux et économiques qui sont importants pour le bien-être des Canadiens.
- Objectif : contribuer à ce que la société canadienne soit plus juste, prospère et attentionnée.
- Programme de recherche *Connecting with Canadians*.

# Le contexte macro-économique

- Meilleur costume d'Halloween : Tee-shirt portant le mot « L'économie ».
- Aura clairement des implications à court et à moyen terme pour la collecte de fonds.
- Peut aussi accroître la demande pour les services offerts par le secteur communautaire => pressions sur le personnel.
- Mais il faut aussi penser aux stratégies à long terme.

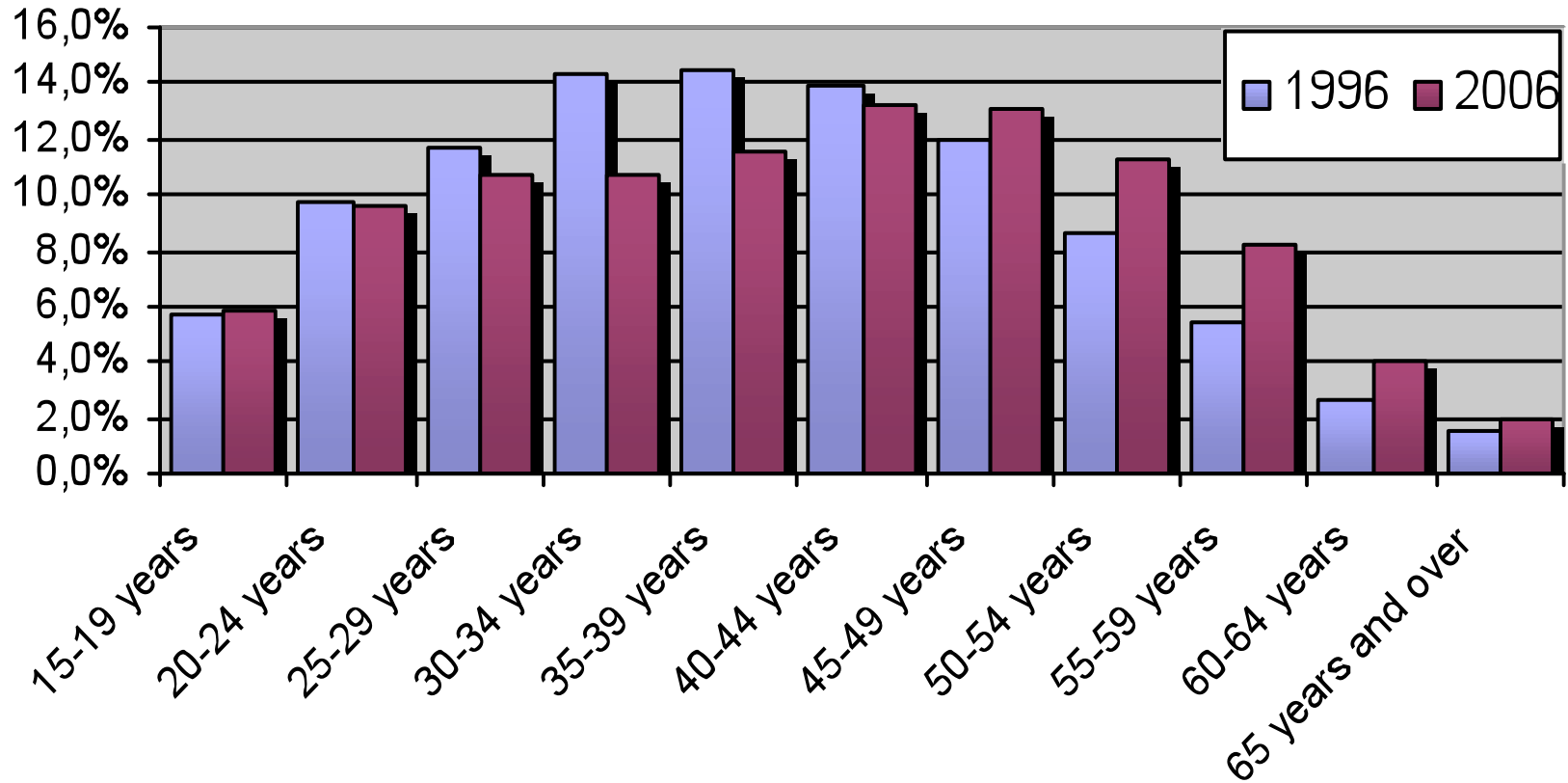


# L'évolution démographique

- Une plus faible croissance de la population et de la main-d'œuvre, alors que vieillit la cohorte des baby-boomers.
- Le profil d'âge de la main-d'œuvre a déjà évolué pour comprendre une plus grande proportion de travailleurs plus âgés.

# La main-d'œuvre vieillissante :

## Les travailleurs selon le groupe d'âge, Canada

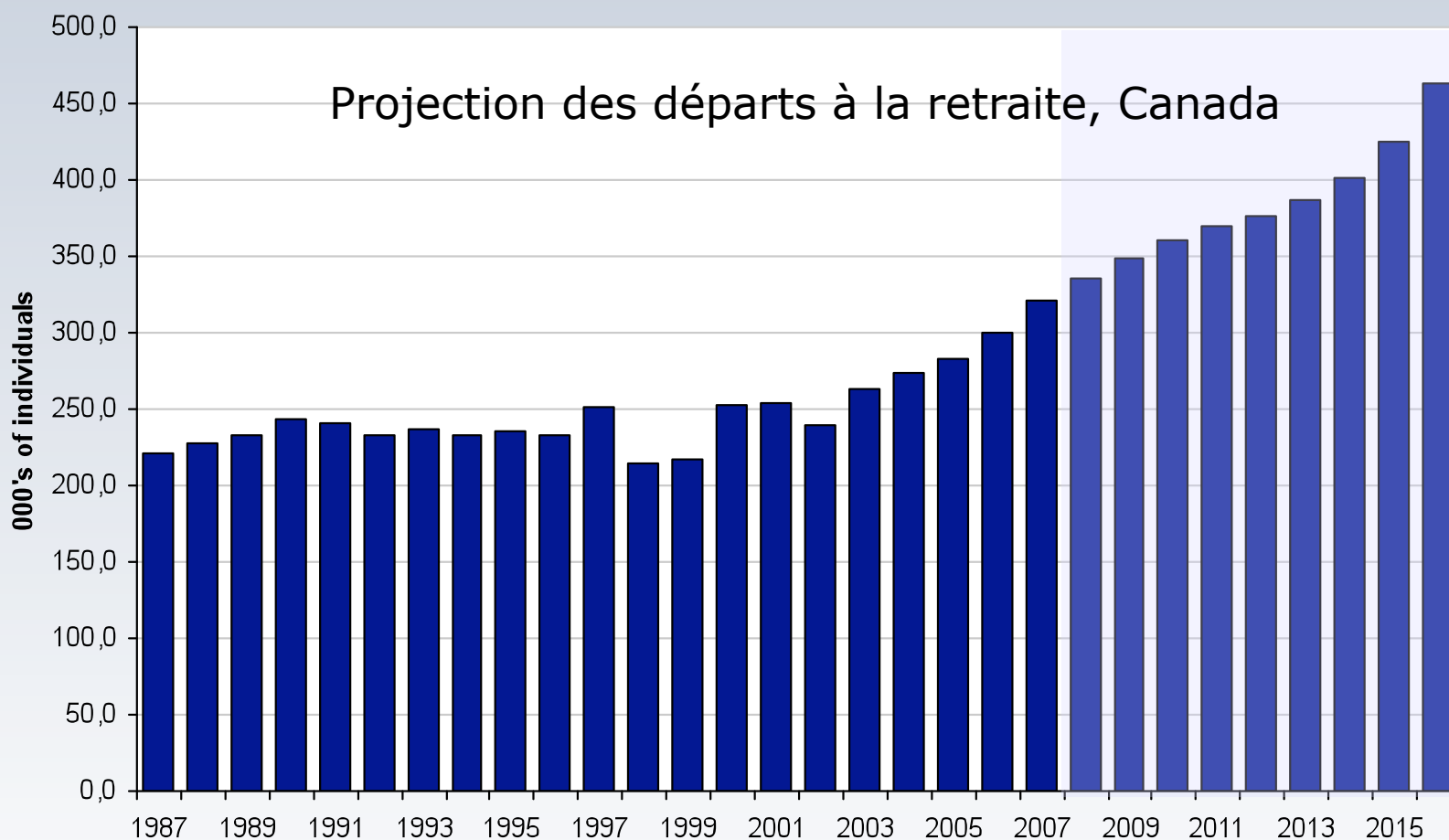


Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active*, 2006.

Reproduit avec l'autorisation du Graham Lowe Group Inc.



# Départs à la retraite plus nombreux



# Les implications de l'évolution démographique

- Le ralentissement de la croissance de la main-d'œuvre renforcera la concurrence au sujet des travailleurs qualifiés.
  - Il peut se produire plus de poches de pénuries de personnel qualifié, mais il est peu probable que se produisent des pénuries généralisées.
  - On peut assister à une plus grande délocalisation des emplois qualifiés.
- Dans une perspective sociétale et pour les organismes pris isolément, il sera important d'instaurer l'apprentissage permanent.
- La capacité d'attirer et de retenir les travailleurs plus âgés sera de plus en plus importante.

# La mondialisation, les changements technologiques et la polarisation du marché du travail

- Une plus grande mobilité des capitaux => une plus grande emphase sur l'efficacité et la souplesse de l'économie.
- Le risque a été transféré des employeurs aux employés (p. ex., croissance du travail atypique).
- Les travailleurs les plus qualifiés sont mobiles et demandés. (Également en relation avec les changements technologiques biaisés en faveur des compétences.)
- Les salaires réels pour les travailleurs moins qualifiés stagnent ou sont en décroissance. Il n'est pas sûr que l'évolution démographique changera quelque chose à cela.

# La polarisation des revenus

- Le revenu familial moyen du marché (c.-à-d. de l'emploi) pour les 10 % des familles au revenu le plus élevé a augmenté de 22% de 1989 à 2004.
- Pour les 10 % des familles au revenu le plus bas, ce revenu a chuté de 11 %.

Source : A. Heisz, *Inégalité et redistribution du revenu au Canada : 1976 à 2004*, Ottawa, Statistique Canada, Études analytiques, Document de recherche n° 298, 2007.

# La croissance des emplois atypiques

- Emploi typique : employé à temps plein, durée indéterminée, un employeur.
- Augmentation graduelle à près de 40 % de travail atypique au cours des 25-30 dernières années.
- Raisons de l'augmentation :
  - les nouvelles technologies
  - la mondialisation
  - les entreprises ont besoin de souplesse
  - les coûts des régimes d'avantages sociaux
  - des travailleurs recherchent la conciliation travail-famille ou une plus grande indépendance.
- Les travailleurs atypiques ne sont pas tous vulnérables; les travailleurs vulnérables ne sont pas tous atypiques.

# Les travailleurs vulnérables au Canada

## Bas salaire

- En 2000, 17,5 % des travailleurs de 20 ans et plus, non étudiants à temps plein, gagnaient < 10 \$/h. En 2005, après rajustement en fonction de l'inflation, ils étaient 18,9 %.
- Une grande proportion de femmes, d'immigrants récents et d'Autochtones reçoivent un bas salaire.

## Pièrre accès aux droits, avantages sociaux, soutiens

- Les travailleurs atypiques et ceux qui reçoivent un bas salaire ont peu d'accès à un régime de soins médicaux ou à un régime de retraite de l'employeur.
- Les travailleurs qui reçoivent un bas salaire sont moins susceptibles de recevoir une formation parrainée par l'employeur ou l'aide du gouvernement pour se perfectionner.
- <sup>12</sup> Moins de la moitié des sans-emploi profitent de l'AE.



## Les tendances en matière de qualité des emplois

- Graham Lowe et Grant Schellenberg ont été les premiers au Canada à faire de la recherche sur la qualité des emplois.
- Étude clé : *What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships*, publié par CPRN en 2001.
- Tendances et relations en matière de qualité des emplois, réexaminées par Graham Lowe dans : *21st Century Job Quality : Achieving What Canadians Want*, publié en 2007, en la fête du Travail.
- Comprend les principaux résultats du sondage *Rethinking Work* de 2004 (par Ekos Research Associates et le Graham Lowe Group).



# Principales constatations

- En dépit d'une économie forte (ou de ce qui était une économie forte), la qualité des emplois ne s'est pas améliorée depuis les années 1990.
- D'importants écarts existent entre ce que les travailleurs désirent retrouver dans leur emploi et leurs conditions de travail actuelles. Les plus importants écarts :
  - la confiance en la direction
  - la formation au travail
  - un milieu de travail sain et sécuritaire.
- Des milieux de travail de grande qualité et des emplois intrinsèquement gratifiants sont des facteurs clés de la satisfaction et du rendement au travail.

# Ce que les personnes recherchent dans un emploi

- Plus de 60 % des répondants au sondage *Rethinking Work* ont jugé « très importantes » sept caractéristiques d'emploi; les voici par ordre d'importance :
  1. un milieu de travail sans harcèlement ni discrimination
  2. un milieu de travail sain et sécuritaire
  3. une équipe de direction digne de confiance
  - 4. la conciliation travail-famille**
  5. la sécurité d'emploi
  6. un bon salaire
  - 7. un sentiment de fierté et d'accomplissement**

La 8<sup>e</sup>, citée par un peu moins de 60 % des répondants, était « **recevoir une formation pour faire son travail de façon efficace** ».

# Différences d'âge et causes de la satisfaction au travail

Les travailleurs plus âgés accordent plus d'importance que les plus jeunes :

- à la conciliation travail-famille
- aux avantages sociaux
- au sentiment de fierté et d'accomplissement
- à la liberté de décider comment faire le travail.

Les plus jeunes travailleurs mettent plus l'accent sur les perspectives d'avancement et sur la possibilité de prendre un congé prolongé pour une formation ou pour leur famille.

# Différences hommes-femmes et causes de la satisfaction au travail

Les femmes attachent plus d'importance :

- aux bonnes relations avec leur superviseur
- à un milieu de travail sain, sécuritaire et confortable physiquement
- au sentiment de fierté et d'accomplissement
- à la reconnaissance
- à la conciliation travail-famille
- à une équipe de direction digne de confiance.

Les hommes attachent plus d'importance au salaire, à la possibilité d'avoir leur mot à dire et aux perspectives d'avancement.

# Les défis et opportunités pour le secteur bénévole et communautaire

- Attirer des gens de groupes sous-représentés et/ou sous-utilisés dans le marché du travail :
  - Autochtones
  - immigrants récents
  - travailleurs handicapés.
- Attirer et retenir les travailleurs plus âgés et les bénévoles.

On peut bâtir sur le « sentiment de fierté ». Il faut offrir la conciliation travail-famille, des possibilités d'apprentissage.

# Sujets de discussion

- Comment le secteur bénévole et communautaire devrait-il s'adresser aux groupes sous-représentés (qui sont des employés potentiels)?
- Comment les organisations du secteur bénévole et communautaire peuvent-elles améliorer la qualité des emplois?

**Pour en savoir davantage :**

[www.cprn.org](http://www.cprn.org)

Courriel : [rsaunders@cprn.org](mailto:rsaunders@cprn.org)

Vous pouvez recevoir dans votre boîte aux lettres électronique l'information concernant nos publications, présentations et manifestations en vous inscrivant au bulletin électronique gratuit de CPRN, **e-network**, publié chaque semaine :

[www.e-network.ca](http://www.e-network.ca)

