

Façonner l'avenir du travail au Canada : Au-delà de la pandémie de COVID-19



PAREM FO PU CO
TENPLAND BLI LLA
AIR CE S É BO
ES ME VER Juill RAT
EKO NTSSÉS et EU
S Part \$119 2023 R
out ,970 Sam
au ir
Can Kha
ada n,
Asso
cié
prin
cipal
de
rech
erch
e et
d'év
aluat
ion
au
CCF

☰ Sommaire

Cette étude d'opinion a permis de mieux comprendre les principaux besoins et attentes de la main-d'œuvre qui émergent à la suite de l'expérience de travail pendant la pandémie.

La recherche a exploré l'étendue des inégalités économiques et de qualité du travail entre ceux qui ont eu accès à des options de télétravail pendant la pandémie et ceux qui n'y ont pas eu accès, ainsi que la disparité croissante de la satisfaction au travail entre les deux groupes. Les personnes travaillant à distance étaient plus susceptibles de se déclarer en meilleure santé physique, psychologique et financière que les personnes ne travaillant pas à distance.

Les réponses à l'enquête ont révélé le mécontentement de plusieurs personnes travaillant à distance quant à l'absence de concertation avec elles sur la planification du retour au travail par les employeurs.

Le projet souligne également qu'un nombre restreint, mais non négligeable de personnes qui ne travaillaient pas à distance, envisagent de changer de carrière par le biais d'une formation ou d'un parcours éducatif.

Étant donné que le travail à distance est une réalité incontournable et que de plus en plus de personnes cherchent à travailler à distance ou de manière hybride, des discussions politiques sont nécessaires pour définir les meilleures pratiques pour les employés et les travailleurs.

PERSPECTIVE CLÉ

- 1 Les deux tiers de la main-d'œuvre canadienne ont travaillé à domicile pendant au moins plusieurs mois au cours de la pandémie et, en octobre 2022, près de 40 % d'entre eux le faisaient encore.

- 2 La main-d'œuvre travaillant à distance a tendance à être mieux rémunérée et à avoir atteint des niveaux d'éducation plus élevés. Elle est plus susceptible d'occuper un emploi permanent à temps plein et de travailler dans des secteurs de l'économie liés à la connaissance (à l'exception notable des soins de santé).
- 3 Seule la moitié de la main-d'œuvre interrogée a déclaré avoir été consultée dans le cadre de la politique de retour au travail de son employeur, y compris sur le lieu de travail, et seuls 40 % de ceux qui ont été consultés se sont déclarés satisfaits de leur niveau de participation aux projets futurs.

► L'enjeu

La pandémie de COVID-19 a fortement perturbé toute une série de pratiques liées au lieu de travail et a exposé de grandes inégalités d'expérience au sein de la population active.

Pendant la pandémie, le succès initial des nouvelles technologies et pratiques a permis à de nombreux lieux de travail de continuer à fonctionner pendant les périodes de fermeture les plus restrictives.

Au fur et à mesure que la main-d'œuvre s'est adaptée à ces conditions à long terme, elle s'est habituée à certains des avantages personnels, professionnels et financiers qui y sont associés. À présent que de nombreuses mesures ont été levées et que les craintes concernant la propagation du COVID-19 se sont dissipées, de nombreux lieux de travail tentent d'imposer le retour au bureau.

Ces tentatives révèlent des failles entre les préférences de la main-d'œuvre et celles de l'employeur.



Ce que nous examinons

Ce projet visait à faire le point sur les attitudes de la main-d'œuvre à l'égard de la qualité de leur emploi, de leur santé psychologique et financière, de leurs perspectives de carrière et de leurs inquiétudes quant à l'accès aux compétences, à la formation et au tutorat sur le lieu de travail. Le rapport a également permis de mieux comprendre la perception qu'a la main-d'œuvre des multiples dimensions associées à la qualité du travail pendant la pandémie, notamment l'environnement social, la confiance dans la direction, la conciliation travail-vie personnelle et le revenu.

L'étude a utilisé des méthodes de recherche sur l'opinion publique, ce qui est utile pour saisir une variété de dimensions d'attitudes et de comportements à des moments précis. La recherche a été menée juste au moment où les restrictions d'entrée au Canada liées à la pandémie ont été levées.

Les questions de recherche sont axées sur la compréhension :

- Les caractéristiques démographiques et professionnelles des personnes qui travaillent à domicile et de celles qui ne le font pas.
- Perception de leur expérience
- L'impact sur leur bien-être mental, physique et financier
- Préférences en matière de conditions de travail pour l'avenir.

L'échantillon de participants a été constitué à partir d'un panel hybride en ligne et par téléphone, recruté de manière aléatoire, et l'enquête a été menée du 9 septembre au 4 octobre 2022.

Ce que nous apprenons

Près de 5 870 personnes au Canada qui ont travaillé à un moment ou à un autre entre mars 2020 et la date de remise de l'enquête ont répondu à l'enquête. Les données ont été statistiquement pondérées en fonction de l'âge, du sexe et de la région, conformément au recensement de 2016.

Caractéristiques des personnes ayant des conditions de travail différentes

À l'instar d'autres études menées pendant la pandémie, plus de deux tiers des employés ont travaillé à distance pendant au moins plusieurs mois et 40 % d'entre eux travaillaient encore à domicile en octobre 2022. La plupart de ces travailleurs ont déclaré un revenu annuel élevé et un niveau d'éducation plus élevé. Les personnes travaillant à domicile sont plus susceptibles d'occuper des emplois permanents à temps plein et de travailler dans des secteurs de l'économie liés à la connaissance, à l'exception notable des soins de santé.

Perception de la qualité du travail

Le travail à domicile est étroitement lié à des expériences professionnelles plus positives et à des évaluations plus positives de la qualité du travail. Sur les 14 mesures appliquées, la main-d'œuvre travaillant à distance est nettement plus satisfaite que celle qui n'a jamais travaillé à domicile. Entre 70 et 83 % de la main-d'œuvre éloignée s'est déclarée satisfaite du respect qu'elle reçoit de ses collègues, de son indépendance, de sa capacité à effectuer son travail, de la sécurité de l'emploi, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et du sens qu'elle perçoit dans son travail. Notamment, la main-d'œuvre ne travaillant pas à distance est nettement moins satisfaite que celle travaillant à distance en ce qui concerne la fiabilité de ses responsables.

Perception du bien-être psychologique, physique et financier

Dans la lignée des résultats précédents, la main-d'œuvre travaillant à distance était plus susceptible de déclarer un meilleur bien-être sur le plan mental et physique que celle travaillant sur place. La main-d'œuvre travaillant à distance est également beaucoup plus positive en ce qui concerne son avenir financier.

Perception du télétravail

La main-d'œuvre interrogée a une opinion largement positive du travail à domicile, citant la réduction des coûts et du temps de transport. Seule une petite minorité de professionnels (13,5 %) estime que le télétravail n'est pas productif. Un nombre important de personnes travaillant à distance s'inquiètent toutefois de leur accès à des opportunités de développement de carrière et de compétences.

Préférences et projets professionnels futurs

L'enquête a révélé d'importantes failles entre les préférences de la main-d'œuvre travaillant à distance et les politiques de leurs employeurs. Une écrasante majorité des personnes interrogées qui travaillent à distance préfèrent travailler à domicile, soit tout le temps (40 %), soit la plupart du temps (36 %). Au moment de l'enquête, un peu plus d'un quart de la population active qui avait accès à des options de télétravail avait reçu l'ordre d'y retourner. Seule la moitié de cette population active travaillant à distance a déclaré avoir été consultée sur les questions relatives aux conditions de travail. Parmi celles-ci, moins de la moitié se sont déclarées satisfaites de la contribution qu'elles ont pu apporter. L'étude suggère que nombre de personnes concernées pourraient chercher d'autres fonctions si on leur demandait de reprendre le travail en personne à temps plein.

Perceptions des transitions de carrière

Une proportion faible, mais non négligeable (15 %) de la main-d'œuvre pense qu'elle changera de carrière ou s'inscrira à un programme de formation adapté à l'emploi. Il est intéressant de noter que la main-d'œuvre ne travaillant pas à distance est plus susceptible d'envisager de suivre une formation professionnelle.

Pourquoi c'est important

Les nombreuses conclusions du rapport sont pertinentes pour les discussions actuelles sur les préférences en matière de télétravail.

Les employeurs qui envisagent de modifier les conditions de travail de leur main-d'œuvre à distance devront trouver un équilibre entre leurs besoins internes et l'évolution des préférences et des attentes d'une main-d'œuvre très demandée.

Pour répondre à ces besoins, il faut comprendre les facteurs sous-jacents qui déterminent les attitudes de la main-d'œuvre, ainsi que leurs attentes quant à la manière dont les employeurs gèrent les futures prises de décision. Les employeurs qui tentent d'imposer le retour au travail en personne pourraient se trouver confrontés à des pénuries de main-d'œuvre encore plus criantes à mesure que cette main-d'œuvre migre vers des emplois qui lui permettent de continuer à travailler à domicile.

► Prochaines étapes

Ce projet fait partie de notre série sur la qualité de l'emploi, qui explore l'éventail des dimensions qui constituent un travail de qualité et la manière dont ces dimensions interagissent avec les défis actuels du marché du travail, notamment les pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans tous les secteurs. Une stratégie globale visant à améliorer la qualité de l'emploi devrait inclure l'octroi de droits et d'avantages similaires, comme l'assurance-emploi ou le droit à la déconnexion, aux travailleurs occupant un emploi vulnérable. En outre, un plan approfondi devrait offrir des possibilités de perfectionnement et de recyclage aux personnes qui souhaitent faire progresser leur carrière ou changer de profession ou de secteur.

La série sur la qualité de l'emploi explore les pratiques actuelles en matière de rémunération et d'avantages sociaux, de sécurité de l'emploi, d'environnement de travail, de développement professionnel et d'environnement social général pour la main-d'œuvre, les employeurs et les décideurs politiques. Les initiatives de recherche en partenariat avec le CCF visent à combler les principales lacunes en matière de politique et de pratique liées aux questions de qualité de l'emploi dans le contexte canadien. Nous travaillons avec des partenaires pour générer des idées partout au pays. Celles-ci seront partagées tout au long de l'année 2023.

Aviez-vous des questions à propos de ce rapport ? Contactez-nous à communications@fsc-ccf.ca

COMMENT CITER CE RAPPORT

Khan, S. (2023) Rapport de perspectives de projet : Façonner l'avenir du travail au Canada : Au-delà de la pandémie de COVID-19. Toronto: Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/shaping-the-future-of-work-in-canada-beyond-the-covid-19-pandemic/>

Façonner l'avenir du travail au Canada : Au-delà de la pandémie de COVID-19 est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2024 – Future Skills Centre / Centre des Compétences futures