

Qu'en est-il de la question de la relève sur le territoire de la CDC des Chenaux ?

Voilà une question à laquelle vous êtes nombreux et nombreuses à vouloir obtenir une réponse !

Le Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC) met à la disposition des organismes du secteur, un outil (questionnaire) court, simple et ciblé visant à mieux cerner la question de la relève dans les organisations, dans les secteurs d'activité ou encore dans les régions.

À l'hiver 2009, la Corporation de développement économique communautaire (CDC) des Chenaux et ses membres ont entrepris cette démarche afin de mieux cerner les défis de la relève dans les organisations communautaires et les entreprises d'économie sociale du territoire.

Voici les résultats détaillés :



SECTEUR CIBLÉ : CDC des Chenaux et ses membres

16 organisations ont participé à l'enquête (degré de précision $\pm 10\%$) sur une possibilité de 20 organismes membres.

RÉPONDANTS

- **28 %** d'entreprises d'économie sociale
- **58%** d'organismes communautaires
- **7%** d'organismes communautaires avec un ou plusieurs volets en économie sociale
- **7%** pas de réponse
- **Aucune** coopérative.

NOMBRE MOYEN D'ANNÉES D'EXISTENCE DES ORGANISATIONS : 19 ans

SECTEURS D'ACTIVITÉ :

- **14%** des organisations ayant participé à l'enquête œuvrent dans le secteur de l'action bénévole
- **7%** des organisations ayant participé à l'enquête œuvrent dans le secteur de la consommation
- **14%** des organisations ayant participé à l'enquête œuvrent dans le secteur des médias et communications
- **14%** des organisations ayant participé à l'enquête œuvrent dans le secteur de la petite enfance
- **14%** des organisations ayant participé à l'enquête œuvrent dans le secteur de la promotion et de la défense des droits
- **14%** des organisations ayant participé à l'enquête œuvrent dans le secteur de la santé et des services sociaux
- **7%** des organisations ayant participé à l'enquête œuvrent dans le secteur du soutien à l'action communautaire et/ou à l'économie sociale
- **7%** des organisations ayant participé à l'enquête œuvrent dans le secteur du transport
- **7%** des organisations ayant participé à l'enquête œuvrent dans un autre secteur d'activité (service de secrétariat)

NOMBRE MOYEN D'EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS

Le nombre moyen d'employés rémunérés dans les organisations, en ne tenant pas compte des postes de direction, des emplois financés par le biais de programmes d'insertion et en ne tenant pas compte des bénévoles est de **4 employés**

TAUX HORAIRE MOYEN

Le taux horaire moyen des employés rémunérés (hors postes de direction) pour la dernière année financière : **12,49\$/heure**

NOMBRE MOYEN D'ANNÉES D'ANCIENNETÉ

- Le nombre moyen d'années d'ancienneté (dans l'organisation) des employés à temps plein (hors personnel de direction) : **6 ans**
- Le nombre moyen d'années d'ancienneté (dans l'organisation) des employés à temps partiel (hors personnel de direction) : **6 ans**
- Le nombre moyen d'années d'ancienneté (dans l'organisation) des employés occupant le ou les postes de direction : **9 ans**

COMBINAISON DE POSTES

- dans **15%** des organisations ayant participé à l'enquête, un ou plusieurs employés combinent **fréquemment** un ou plusieurs postes
- Dans **23%** des organisations ayant participé à l'enquête, un ou plusieurs employés combinent **plus ou moins fréquemment** un ou plusieurs postes
- dans **8%** des organisations ayant participé à l'enquête, un ou plusieurs employés combinent **rarement** un ou plusieurs postes
- dans **23%** des organisations ayant participé à l'enquête, un ou plusieurs employés combinent **très rarement** un ou plusieurs postes
- dans **23%** des organisations ayant participé à l'enquête, **aucun** employé ne combine un ou plusieurs postes
- pas de réponse **8%**

NOMBRE MÉDIAN DE MEMBRES DU PERSONNEL

- Nombre médian de membres du personnel, incluant tous les types de postes et les postes de direction, âgés de 35 ans et moins : **1**
- Âge moyen des membres du personnel occupant les postes à temps plein (sans tenir compte des postes de direction) : **40 ans**
- Âge moyen des membres du personnel occupant les postes à temps partiel (sans tenir compte des postes de direction) : **41 ans**
- Âge moyen des membres du personnel occupant le ou les postes de direction : **44 ans**

DÉPART DES MEMBRES DU PERSONNEL

Dans les deux dernières années, **64%** des organisations ont vu quitter un ou plusieurs de leurs membres du personnel. Lorsque c'est le cas, on parle d'un nombre moyen de **2 employés** par organisation. Dans ce même intervalle, aucune organisation n'a vu quitter un ou plusieurs de ses membres du personnel occupant les postes de direction

Parmi ces organisations, **89%** ont embauché de nouvelles ressources pour remplacer les employés ayant quitté l'organisation. On parle alors d'un nombre moyen de **2 employés** par organisation.

Lorsque les employés quittent les organisations, ils le font plus significativement pour ...

- la sécurité d'emploi ou la permanence (71%)
- de meilleurs salaires (64%)
- de meilleurs avantages sociaux (57%)
- de nouveaux défis professionnels (21%)
- la non possibilité d'avancement à l'interne (14%)
- d'autres raisons (14%) – *la maladie*

Généralement, les employés qui quittent l'organisation sont embauchés dans les secteurs suivants :

- la fonction publique (40%)
- la santé et les services sociaux (30%)
- d'autres organismes communautaires (20%)
- petite enfance (10%)
- divers secteurs (10%)

DIFFICULTÉS À COMBLER L'UN OU L'AUTRE DE LEURS POSTES D'EMPLOI

Depuis les trois dernières années, 38% des organisations ayant participé à l'enquête ont rencontré des difficultés à combler l'un ou l'autre de leurs postes d'emploi. Lorsque c'est le cas, on parle plus spécifiquement des postes suivants :

- coordonnateur, coordonnatrice
- intervenant-e
- surveillant-e de nuit
- chargé-e de projet

LES ORGANISATIONS UTILISENT LES MODES DE RECRUTEMENT SUIVANTS :

- l'affichage sur le site d'Emploi-Québec
- l'affichage sur le site d'Emploi-Québec, combiné à un affichage à l'interne et dans les Cégeps
- l'affichage sur le site d'Emploi-Québec, combiné à un affichage au CJE et à l'utilisation d'un réseau de contacts ainsi que le bouche à oreilles
- l'affichage sur le site d'Emploi-Québec, combiné à l'affichage dans les journaux locaux et au CJE
- l'affichage sur le site d'Emploi-Québec, combiné à l'annonce via un réseau de courriels et dans les journaux locaux
- l'annonce via Internet et via les journaux
- l'affichage à l'interne
- l'utilisation des services d'une banque de placement privée

EMBAUCHE DE NOUVELLES RESSOURCES HUMAINES

28% des organisations envisagent l'embauche de nouvelles ressources humaines dans le courant de la prochaine année financière (**65%** n'envisagent pas d'embauche et **7%** des organisations n'étaient pas en mesure de répondre à la question). Lorsque l'embauche de nouvelles ressources humaines est prévue, on parle en moyenne d'un employé (1) par organisation.

LA QUESTION DE LA RELÈVE

85% des organisations ayant participé à l'enquête se disent préoccupées par la question de la relève (**15%** ne le sont pas).

Lorsque c'est le cas, les types de postes pour lesquels les répondants se montrent préoccupés sont les suivants :

- coordination – direction
- tous les types de poste
- aide aux devoirs
- journaliste
- vendeur (secteur des medias)
- chargé-e de projet
- agent e de développement
- intervenant-e
- surveillant-e de nuit

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Horaires atypique

Dans seulement **14%** des organisations, un ou plusieurs types de postes sont rattachés à des horaires atypiques.

Politique de conditions de travail

71% des organisations ayant participé à l'enquête se sont dotées d'une politique de conditions de travail et/ou d'une politique salariale (ce qui n'est pas le cas de **29%** des organisations). Parmi les organisations possédant une telle politique, **90%** disposent d'une **politique écrite**; **10%** d'une **politique non écrite**.

Les principaux éléments de cette politique ...

- heures de travail (**100%**)
- congés fériés et payés (**100%**)
- vacances annuelles (**90%**) – nombre maximum moyen de semaines = **4** semaines obtenues après, en moyenne, **6 ans**
- évaluation de la personne salariée (**80%**)
- politique d'embauche (**70%**)
- ancienneté (**70%**)
- mise à pied et licenciement (**70%**)
- période d'essai et d'évaluation (**60%**)

- résiliation du contrat (**40%**)
- politique contre le harcèlement sexuel (**40%**)
- politique contre le harcèlement psychologique (**40%**)
- politique de formation (**40%**)
- procédure de règlement des différends ou des mécontentes (**40%**)
- mesures de conciliation famille-travail (**20%**)
- santé et sécurité au travail (**20%**)
- autres (**14%**) – échelles salariales, description de tâches, frais de déplacement, frais de séjour et de représentation, confidentialité, processus disciplinaire, code d'éthique, politique de gestion des bénévoles, organigramme, *gestion humaine des ressources* (et non gestion des ressources humaines) par l'application de la philosophie PPLP (performance par le plaisir)

Les avantages sociaux dont bénéficient les membres salariés réguliers et temporaires du personnel :

- congés de maladie (**43%**) – ni monnayables ni cumulables (**83%**) – monnayables (**17%**)
- plan d'assurance collective (**43%**)
- aucun avantage (**29%**)
- congés familiaux et congés parentaux (**21%**)
- REER avec contribution de l'employeur (**14%**)
- régime de retraite collective avec contribution de l'employeur (**7%**)
- régime de retraite collective sans contribution de l'employeur (**7%**)
- autres avantages (**7%**) – semaine de 4 jours

Temps supplémentaires :

Dans **85%** des organisations, le temps supplémentaire est récupéré; dans **15%** des organisations il est rétribué. Lorsque c'est le cas, dans **50%** des organisations il est rétribué à temps équivalent et dans **50%** des organisations il l'est à temps et demi.

En complément de la politique de conditions de travail/politique salariale ou en l'absence de celle-ci, les employés bénéficient ...

- du choix des jours de congé (**79%**)
- d'une évaluation périodique (**57%**)
- de la tenue de réunions d'équipes (**57%**) – en moyenne **17** par année et par organisation
- d'horaires flexibles (**43%**)
- de possibilités de conciliation vie au travail et hors travail (rythme de travail, vie familiale, égalité hommes/femmes, loisirs, etc.) (**36%**)
- de possibilités d'avancement à l'interne (formation, reconnaissance des compétences, développement des compétences et des responsabilités, etc.) (**36%**)
- de la participation à des comités autres que les réunions d'équipe (comité de relations de travail, comité de santé et sécurité, condition féminine, etc.) (**21%**)
- d'un système de récompenses (primes, etc.) (**12%**)
- autre (**7%**) représentation de tous les employés dans des instances locales, régionales et provinciales

Procédures d'accueil des nouveaux employés :

29% des organisations ayant participé à l'enquête se sont dotées de procédures d'intégration des nouveaux employés (ce qui n'est pas le cas de **57%** des organisations). On parle alors ...

- d'un processus d'accueil, d'un cahier de charge explicatif de l'ensemble des procédures de travail pour les intervenants
- d'un programme d'accueil
- d'accueil, de journées de formation, de temps aménagé pour la lecture de documents informationnels



Données compilées par le CSMO-ÉSAC
www.csmoesac.qc.ca