Explorer l'Économie à la demande (aussi appelée la Gig Economy)

Sarnia Lambton Workforce Development Board
Mars 2024

Remerciements

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles de la Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton et ne reflètent pas nécessairement celles de la province. Le gouvernement de l'Ontario et ses agences ne sont en aucun cas liés par les recommandations contenues dans ce document.

Mission

La CDMOSL est une organisation diversifiée et dédiée qui s'engage à identifier les besoins et à faciliter les solutions pour attirer, former et retenir une main-d'œuvre viable par le biais de partenariats communautaires.

Vision

Développer la main-d'œuvre de Sarnia Lambton pour l'économie de demain. La CDMOSL guide Sarnia Lambton dans son approche du développement de la main-d'œuvre et de la planification du marché du travail. L'équipe engage activement les organisations et les partenaires communautaires dans les projets du marché du travail local. La CDMOSL mène également des consultations avec les propriétaires d'entreprises tout au long de l'année afin d'identifier les besoins et de faciliter les solutions pour développer la main-d'œuvre locale.

Réseau

La CDMOSL est l'une des 26 commissions de planification locales qui composent Planification de la main-d'œuvre de l'Ontario et qui sont financées pour mener et diffuser des études sur le marché du travail local et pour engager les parties prenantes de la communauté dans un processus de planification qui appuie des solutions locales à des problèmes locaux.

Table des Matières

Remerciements..... **Error! Bookmark not defined.**

Résumé ..... **Error! Bookmark not defined.**

Introduction 5

Methodologie 5

Travail à la demande à Sarnia Lambton: Perspective des employeurs**Error! Bookmark not defined.**

Analyse de l'enquête sur les travailleurs à la demande: Perspective de l'employé .....**Error! Bookmark not defined.**

Profil démographique..... 8

Conditions de travail et industries ..... **Error! Bookmark not defined.**

Expérience de travail et situation actuelle ..... **Error! Bookmark not defined.**

Factors Influencing Gig Workers' Work Conditions ..... **Error! Bookmark not defined.**

Engagement communautaire et sensibilisation sociale 11

Recommandations 12

Conclusion 14

Résumé

En 2023, nous avons mené une étude explorant l'économie à la demande (la "gig economy") dans Sarnia Lambton à travers une méthode de recherche mixte utilisant à la fois des méthodes quantitatives et qualitatives pour explorer davantage les facteurs de motivation influençant les travailleurs et les employeurs à la demande dans Sarnia Lambton. Afin de mieux comprendre leurs besoins et d'identifier les soutiens essentiels nécessaires localement, nous avons interrogé 104 travailleurs à la demande et mené des consultations auprès de 30 employeurs à la demande locaux.

Nos conclusions soulignent l'importance de structures d'emploi flexibles, d'une communication claire, de modèles de rémunération variés et de canaux de retour d'information efficaces pour les travailleurs à la demande et les entreprises. Les employeurs de travailleurs à la demande ont été confrontés à des défis tels que la rétention des talents, les contraintes financières et la rotation saisonnière, ce qui a influencé la nécessité de s'appuyer sur les travailleurs à la demande comme solution pour le recrutement et la rétention.

Les efforts visant à intégrer les travailleurs à la demande dans la communauté locale se heurtent à des lacunes en matière de sensibilisation et à des appels en faveur de structures de soutien renforcées. Malgré les avantages du travail à la demande, de nombreux travailleurs recherchent des ressources et des réseaux plus solides.

Introduction

Dans l'environnement de travail actuel en constante évolution, caractérisé par des changements rapides et des avancées technologiques, la prévalence du travail à la demande, également appelé à la pige, contrat ou travail indépendant, a augmenté de manière significative. Ce rapport se penche sur la dynamique du travail à la demande dans la région de Sarnia Lambton, offrant un aperçu de ses complexités, de ses défis et de ses opportunités. Que vous soyez un étudiant explorant des voies de carrière potentielles, un professionnel naviguant sur le marché du travail moderne, ou un propriétaire d'entreprise rencontrant des défis de recrutement et de rétention, il est crucial de comprendre l'Économie à la Demande pour comprendre la nature évolutive du travail dans Sarnia Lambton.

Les travailleurs à la demande sont des personnes qui s'engagent dans des arrangements d'emploi à court terme et flexibles. Il s'agit souvent de pigistes, de consultants ou d'entrepreneurs indépendants. Contrairement aux salariés traditionnels, les travailleurs à la demande passent des contrats avec des entreprises ou des particuliers ("donneurs de tâches") pour accomplir des tâches spécifiques ou travailler pendant des périodes déterminées, en recevant en retour une rémunération négociée. Cette définition englobe les entrepreneurs indépendants ou les pigistes possédant des compétences spécialisées et les travailleurs à la demande embauchés pour des tâches facilitées par diverses plateformes en ligne (Statistique Canada, 2019).

Les employeurs à la demande au Canada sont généralement des travailleurs indépendants non constitués en société, des pigistes, des travailleurs journaliers, des entrepreneurs indépendants, des travailleurs sur demande ou des travailleurs de sites Web. Les travailleurs à la demande ne sont pas des salariés, n'ont pas de contrat à long terme avec un employeur, n'ont pas d'horaire de travail prévisible et n'ont pas de revenus prévisibles au cours d'une période de 12 mois.

Méthodologie

En 2023, nous avons mené une enquête détaillée auprès de 142 répondants, dont 104 répondaient aux critères d'inclusion des travailleurs à la demande, soit parce qu'ils avaient déjà été travailleurs à la demande, soit parce qu'ils n'avaient pas qu'un seul emploi permanent à temps plein ou à temps partiel. Les personnes interrogées ont répondu à une série de 41 questions visant à explorer leurs caractéristiques démographiques, leurs motivations, leurs défis et leurs perspectives.

En outre, nous avons engagé des consultations auprès de 30 employeurs locaux qui ont déjà recruté ou recrutent actuellement des travailleurs à la demande. Grâce à ces entretiens, nous avons exploré les facteurs de motivation des employeurs qui influencent leur dépendance à l'égard des travailleurs à la demande, leurs pratiques de recrutement et leurs perceptions globales à l'égard de l'économie à la demande.

En combinant l'analyse des données d'enquête avec les perspectives des consultations d'affaires, notre étude fournit une compréhension plus approfondie du travail à la demande dans Sarnia Lambton, ainsi que des recommandations bien étayées pour soutenir à la fois les travailleurs à la demande et les employeurs à l'échelle locale.

Le travail à la demande dans la région de Sarnia Lambton : Le point de vue des employeurs

L'embauche de travailleurs à la demande est devenue une stratégie de recrutement cruciale pour diverses organisations dans la région de Sarnia Lambton. Les entreprises de Sarnia Lambton recherchent des travailleurs à la demande pour divers rôles, allant des soins de santé aux services sociaux et communautaires, en passant par les services professionnels, scientifiques et techniques. La section suivante comprend des thèmes clés identifiés lors de consultations individuelles avec des employeurs de Sarnia Lambton qui ont déjà recruté ou qui recrutent actuellement des travailleurs à la demande.

Diversification accrue des talents : Les employeurs puisent dans l'économie à la demande pour accéder à des compétences spécialisées à la demande. Cette flexibilité leur permet d'élargir leur offre de services sans s'engager dans un emploi à temps plein, ce qui leur permet de rester flexibles et de se concentrer sur leurs clients.

Solution à la demande saisonnière : Les travailleurs à la demande sont essentiels pour les industries qui connaissent des fluctuations saisonnières, car ils aident à équilibrer la main-d'œuvre pendant les périodes de pointe tout en gérant les accalmies hors saison. Malgré les difficultés de rétention et l'incapacité d'offrir des salaires compétitifs, les employeurs ont constaté que des avantages stratégiques et un environnement de travail favorable contribuent au maintien d'une équipe engagée.

Gérer les fluctuations de la demande : Le besoin de travailleurs à la demande découle de diverses demandes, notamment la couverture des congés médicaux et les besoins spécifiques à un projet. Les limitations financières empêchent souvent l'embauche de personnel permanent, ce qui fait des travailleurs à la demande une solution rentable. Ils offrent la flexibilité nécessaire pour gérer les besoins en main-d'œuvre de manière économique, bien que cette approche s'accompagne de considérations relatives à la loyauté et à la nécessité d'un accueil et d'une intégration efficaces.

Atténuer les contraintes financières : Les organisations rencontrent des difficultés pour retenir et attirer les talents, en particulier dans des secteurs tels que les soins de santé et l'assistance sociale, où elles ont souvent du mal à rivaliser avec les salaires offerts par les concurrents du secteur privé. Les employeurs économisent sur les avantages sociaux et les coûts à long terme, mais ils sont confrontés à des compromis liés à la fidélisation des travailleurs et à des taux de personnel temporaire plus élevés.

Possibilités de progression de carrière : Le travail à la demande est souvent considéré comme un tremplin vers des possibilités d'emploi plus stables et à temps plein au sein d'une organisation, car c'est l'occasion pour les travailleurs à la demande et l'employeur d'envisager une éventuelle transition vers des fonctions permanentes. De nombreux employeurs ont constaté que les postes occasionnels sont souvent utilisés par les travailleurs comme une rampe de lancement pour l'avancement de la carrière ou comme une passerelle vers un emploi à temps plein. L'accent est mis sur les possibilités de développement professionnel dans le cadre des rôles temporaires, avec une transition potentielle vers un emploi plus stable ou une pratique indépendante.

Stratégies de rétention : Les entreprises mettent en œuvre diverses stratégies, telles que des programmes de développement professionnel, des avantages supplémentaires et la promotion d'un environnement de travail positif.

Stratégies de recrutement : Diverses stratégies de recrutement sont employées pour attirer et maintenir une main d'œuvre à la demande fiable, à l'aide d'outils tels que des logiciels et des agences, mais elles s'appuient principalement sur des liens communautaires solides et sur la réputation des employeurs au sein des réseaux locaux. Un traitement administratif approprié des travailleurs à la demande garantit le respect des normes juridiques et la clarté des attentes en matière de rôle. Des contrats clairs délimitent les attentes et protègent à la fois le travailleur et l'employeur contre d'éventuels litiges.

Impact sur la dynamique organisationnelle et culturelle:

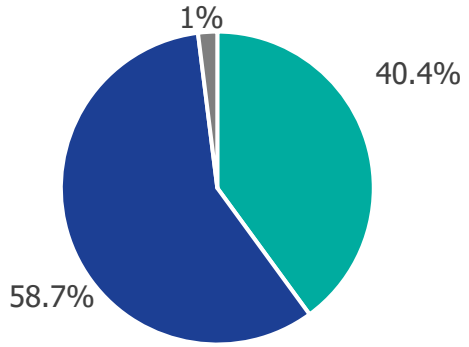
L'introduction de travailleurs à la demande peut remodeler la dynamique et la culture de l'organisation, soulignant l'importance d'une gestion proactive pour maintenir un environnement inclusif et favorable. La gestion d'une équipe comprenant des travailleurs à la demande nécessite une coordination habile des horaires et des protocoles de communication clairs, en particulier pendant les périodes de pointe. Les organisations doivent faire preuve de souplesse dans leur dotation en personnel, en faisant appel à des travailleurs à la demande pendant les périodes de forte activité pour répondre à une demande accrue sans perturber la dynamique de l'équipe.

Analyse de l'enquête sur le travailleur à la demande : Le point de vue des employés

Profil démographique

D'après les résultats de l'enquête, la majorité des travailleurs à la demande s'identifient comme des femmes, possèdent la citoyenneté canadienne et sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures ou d'un diplôme universitaire. En ce qui concerne la langue principale, l'anglais était le choix prédominant des participants (71,2 %). L'espagnol est la deuxième langue la plus courante (14,4 %), suivie par les personnes bilingues (10,6 %). D'autres langues ont été signalées par des pourcentages plus faibles, le français étant parlé par 1,0 % des participants et d'autres langues par 2,9 %.

Sexe

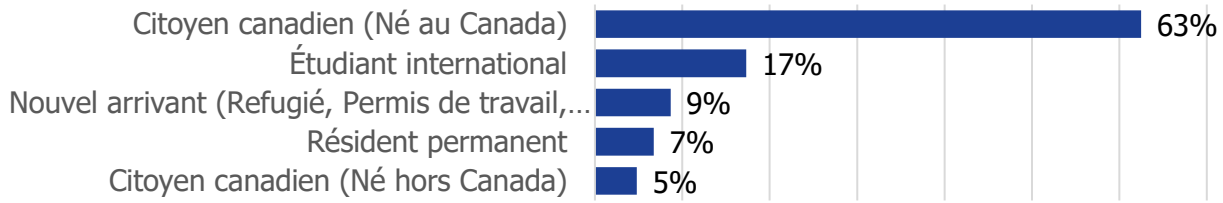


■ Homme (42 répondants) ■ Femme (61 répondants) ■ Autre (1 répondant)

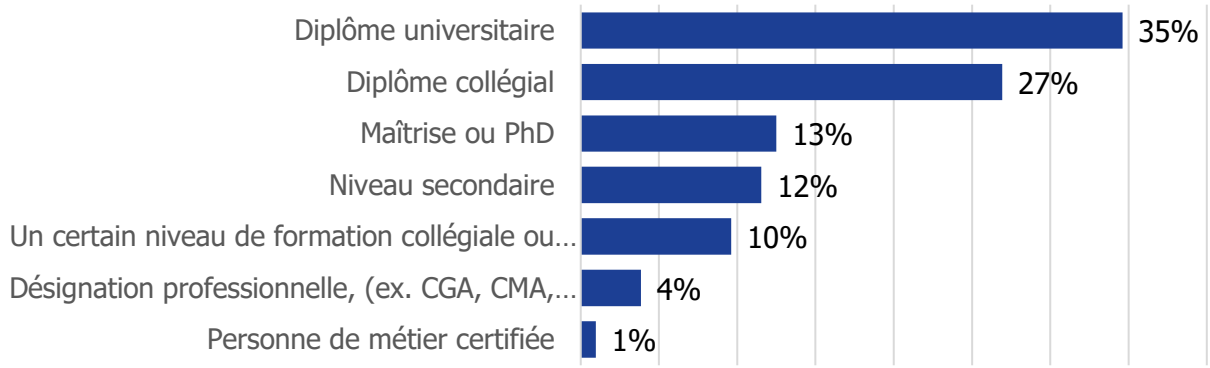
Répartition par âge

- 15-24: 6 répondants (5.8%)
- 25-34: 32 répondants (30.8%)
- 35-44: 31 répondants (29.8%)
- 45-54: 19 répondants (18.3%)
- 55-64: 13 répondants (12.5%)
- 65-74: 2 répondants (1.9%)
- 75+: 1 répondant (1.0%)

Statut de citoyenneté des répondants travailleurs à la demande



Niveau d'instruction des répondants travailleurs à la demande



Conditions de travail et secteurs d'activité

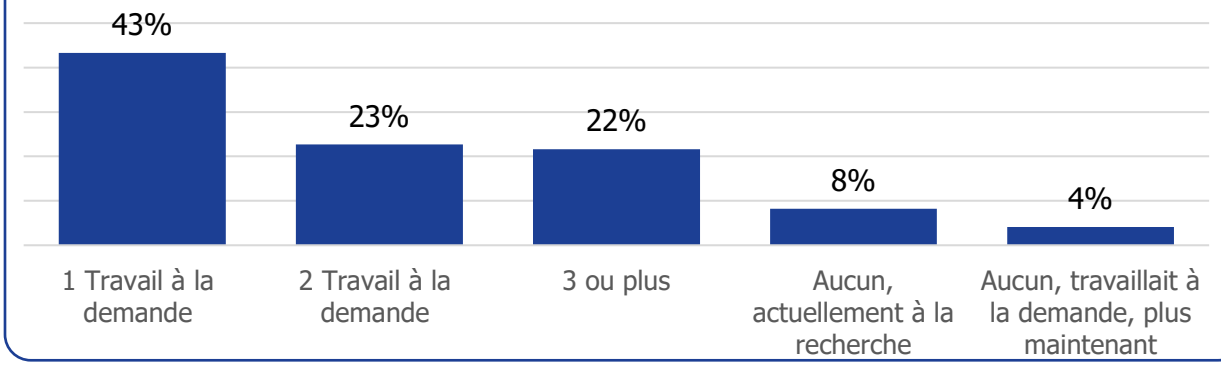
Les données indiquent que les travailleurs à la demande interrogés s'engagent principalement dans des secteurs axés sur les services (19%), reçoivent une rémunération basée sur la réalisation des tâches (40%), encourent un coût d'entrée de 250 $ CAD ou moins dans l'économie de la demande dans 50% des cas, et opèrent dans le cadre d'accords verbaux ou sans contrat dans 61% des cas. Le tableau suivant présente la répartition en pourcentage des travailleurs à la demande dans divers secteurs d'activité en fonction de leurs réponses aux codes SCIAN au Canada.

Les industries parmi les travailleurs à la demande

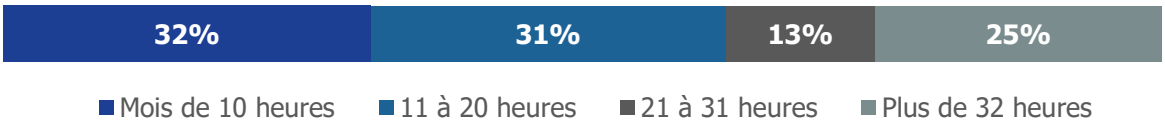
Expérience de travail et situation actuelle

L'enquête a révélé que 45,4 % des personnes interrogées font des emplois à la demande leur principale source de revenus, tandis que 54,6 % ne le font pas.

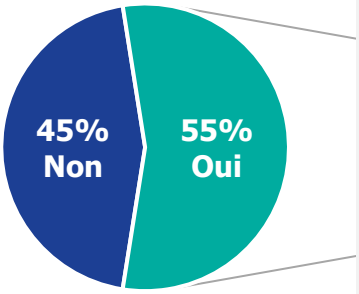
Nombre d'emplois à la demande détenus par les répondants à l'enquête



Temps hebdomadaire consacré au travail à la demande par les répondants à l'enquête



Participants ayant l'intention de s'engager dans le travail à la demande uniquement de manière temporaire.



55 % avaient l'intention de ne s'engager dans le travail à la demande que temporairement :
- 20 % sont engagés depuis 1 à 2 ans
- 24% le sont depuis 3 à 5 ans
- 24% ont moins d'un an d'expérience
- 30% sont engagés depuis plus de 5 ans

Raisons de la poursuite du travail à la demande :
- Impossibilité de trouver un emploi à temps plein (18,3 %).
- Augmentation du coût de la vie (18,3%).
- Plaisir dans ce type de travail (11,7 %).
- Changements dans la situation personnelle (15,0 %).
- Développement des compétences et des opportunités (8,3 %).

Principales raisons de s'engager dans le travail à la demande parmi les répondants à l'enquête.

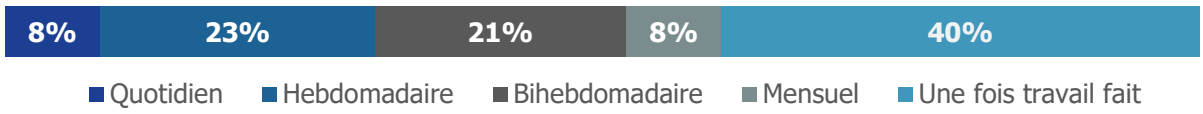
- Flexibilité des horaires de travail : 33.7%
- Compétences marchandables en demande : 26.9%
- Recherche d'un but : 25,0
- Augmentation des revenus pour les besoins de base : 24,5
- Manque de possibilités d'emploi à temps plein : 21,2
- Développer des compétences pour progresser 19,2%
- Autonomie, pas de rapport aux supérieurs : 19.2%
- Travailler en réseau pour progresser dans la carrière : 14,4%.
- Plus d'argent pour les extras (souhaits) : 13.5%
- Amortissements fiscaux : 7.7%

Facteurs influençant les conditions de travail des travailleurs à la demande

En analysant les conditions de travail des travailleurs à la demande, nous avons pu observer certains facteurs qui influencent leurs expériences et leurs décisions :

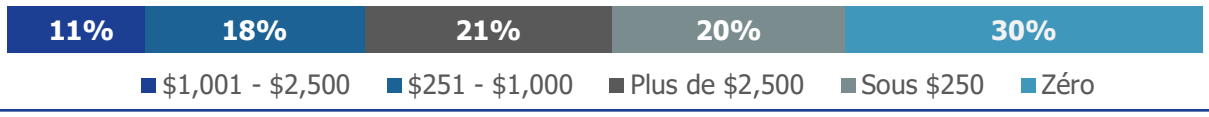
Une grande majorité des personnes interrogées (67%) ont déclaré que la fréquence des paiements n'avait pas d'influence sur leur choix d'un travail indépendant.

Fréquence du paiement

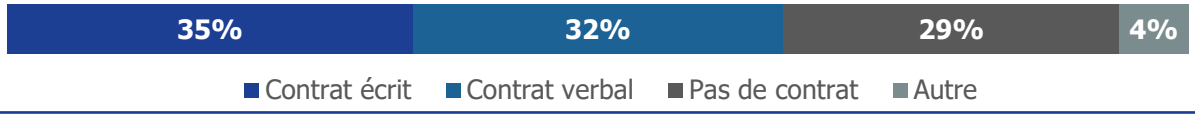


Méthode de recherche de travail à la demande

Coûts pour entrer dans l'économie à la demande



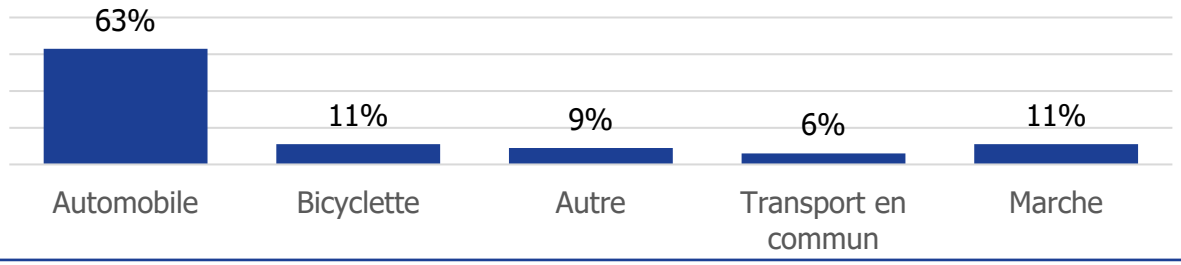
Type de Contrat/Entente avec le Payeur



Transport:
De nombreux répondants, soit 60 %, ont indiqué que les conditions de transport n'avaient pas d'influence sur leur choix de travail à la demande, contre 40 % qui ont déclaré que c'était le cas. En outre, 23 % des personnes interrogées ont indiqué qu'elles avaient parfois refusé un emploi en raison de problèmes de transport.

La majorité des personnes interrogées ont également noté que le bouche à oreille était la manière dont ils trouvaient du travail à la demande (34 %), qu'il n'y avait aucun coût pour accéder au travail à la demande (30 %) et que la plupart avaient un contrat écrit (35 %).

Type de moyen de transport utilisé



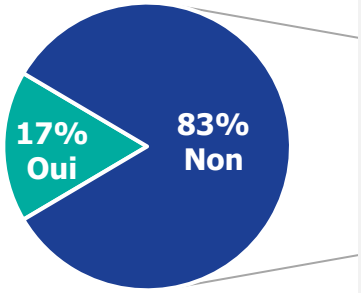
Engagement communautaire et sensibilisation sociale

Au cours de l'étude, les perceptions des travailleurs à la demande dans la communauté de Sarnia Lambton concernant le soutien disponible et la formalisation de leurs activités commerciales ont été explorées.

Formalisation de l'entreprise

En ce qui concerne la formalisation de leurs activités commerciales, 52,8 % des répondants ont indiqué qu'ils étaient enregistrés en tant qu'entreprise auprès de l'ARC et qu'ils disposaient d'un numéro de TVH.

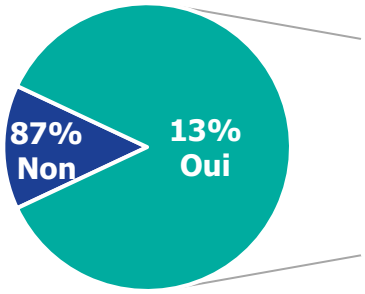
Sensibilisation au soutien de la communauté



83% des répondants n'étaient pas au courant du soutien disponible dans la communauté pour les travailleurs à la demande :

- D'autres commentaires ont révélé des sources potentielles de soutien, telles que le développement des entreprises, l'emploi et les fournisseurs de services comme la FCEI et la CDMOSL.
- Certains ont admis ne pas utiliser pleinement les ressources communautaires.
- D'autres ont souligné l'importance de programmes comme ceux offerts par la CDMOSL pour démarrer ou maintenir leur entreprise.
- Certains ont mentionné le manque d'admissibilité ou l'absence de ressources directement liées au travail indépendant.

Opinions sur le soutien local aux travailleurs indépendants



87% des répondants ont soutenu l'idée d'un soutien local accru aux travailleurs indépendants. Parmi les suggestions, citons:

- Accès à des avantages médicaux abordables.
- Assistance comptable et administrative.
- Couverture d'assurance et la sensibilisation aux pourboires
- Développement des affaires et compétences en matière de négociation de contrats.
- Espaces de co-travail et ressources numériques.
- Assistance fiscale et gestion financière.
- Formation professionnelle et transition vers un emploi permanent.
- Incitations financières et accès aux plateformes éducatives.
- Subventions et programmes de bourses.
- Médiation avec la municipalité pour la résolution des problèmes et l'assurance de la sécurité.

Recommandations

Sur la base des résultats de notre étude sur les travailleurs à la demande dans Sarnia Lambton, nous proposons les recommandations suivantes pour relever les défis et capitaliser sur les opportunités identifiées :

1. **Soutien aux travailleurs indépendants:**
   - Créer des réseaux de soutien locaux et des plateformes en ligne permettant aux travailleurs de partager des informations et de collaborer.
   - Encourager l'entrepreneuriat et s'assurer que les entrepreneurs en herbe disposent des ressources nécessaires pour réussir (connaissances, ressources et soutien).

2. **Rétention et recrutement des talents:**
   - Encourager les entreprises à proposer des programmes de développement professionnel et des avantages supplémentaires pour fidéliser les travailleurs indépendants.
   - Promouvoir des pratiques d'embauche flexibles et des stratégies de gestion des talents pour intégrer efficacement les travailleurs indépendants.
   - Explorer de nouvelles méthodes de recrutement telles que les références et les réseaux professionnels pour trouver des travailleurs spécialisés.

3. **Surmonter les obstacles liés au transport:**

    - Améliorer les options de transport en commun et l'accessibilité pour les travailleurs indépendants en collaborant avec les autorités locales de transport.
    - Encourager l'utilisation de modes de transport alternatifs, comme le vélo ou la marche, afin de réduire la dépendance à l'égard de la voiture.

4. **Accroitre la sensibilisation et l'accès aux ressources:**

    - Sensibiliser aux services d'aide disponibles par le biais de campagnes de sensibilisation.
    - Organiser des ateliers et des ressources en ligne sur la fiscalité, la création d'entreprise et le marketing numérique pour les travailleurs indépendants.

5. **Renforcer l'engagement communautaire:**

    - Faciliter le dialogue entre les travailleurs indépendants, les entreprises et les agences gouvernementales afin de répondre aux préoccupations et de promouvoir la collaboration.
    - Organiser des événements de réseautage et des programmes de mentorat pour encourager l'engagement communautaire et le partage des connaissances.

Conclusion

Notre étude sur les travailleurs à la demande dans la région de Sarnia Lambton a fourni des informations précieuses sur la dynamique, les défis et les opportunités du travail indépendant dans la région. Les résultats soulignent l'importance de créer des environnements favorables et de mettre en œuvre des interventions ciblées pour améliorer le bien-être et la réussite des travailleurs indépendants.

Malgré les avantages du travailleur à la demande, tels que la flexibilité et l'autonomie, les travailleurs à la demande dans Sarnia Lambton font face à divers défis, y compris les contraintes financières, la rétention des talents et les obstacles au transport. Relever ces défis nécessite un effort de collaboration de la part des organismes gouvernementaux, des entreprises, des organisations communautaires et des travailleurs à la demande eux-mêmes.

En mettant en œuvre les recommandations décrites dans ce rapport, les parties prenantes peuvent travailler ensemble pour construire un écosystème plus inclusif, résilient et favorable aux travailleurs à la demande dans Sarnia Lambton. Grâce à une action collective et à un dialogue continu, nous pouvons créer des opportunités pour que les travailleurs à la demande prospèrent et contribuent à la vitalité économique et sociale de notre communauté.

Nous exprimons notre gratitude à tous les participants, intervenants et partenaires qui ont contribué à cette étude et nous restons engagés à soutenir les besoins et les aspirations des travailleurs et travailleuses à la demande dans Sarnia Lambton.

SARNIA LAMBTON WORKFORCE DEVELOPMENT BOARD

265 Front Street North, Suite 504
Sarnia, Ontario | N7T 7X1
Téléphone: (519)-332-0000
Courriel: info@slwdb.org