

S'adapter à la nouvelle génération d'employés : Changements démographiques et défis économiques

Par Adam Greig, Conseiller principal en assurance collective

La main-d'œuvre canadienne subit d'importantes transformations, sous l'influence de tendances démographiques et de facteurs économiques qui façonneront le paysage de l'emploi d'ici à 2030, et probablement au-delà. Cet article explore les changements dynamiques que devrait connaître le marché, plus particulièrement le départ massif à la retraite des baby-boomers, l'ascension des millénariaux et la nécessité pour les organisations de s'adapter aux préférences et défis de la main-d'œuvre qui évoluent constamment, y compris l'intensification des problèmes de santé mentale en raison des pressions sociétales.

CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES : DES BABY-BOOMERS AUX MILLÉNARIAUX

D'ici 2031, tous les baby-boomers, nés entre 1946 et 1965, auront au moins 65 ans. Lorsque cette génération commencera à quitter le marché du travail, les employeurs feront face à une baisse du nombre de travailleurs expérimentés, ce qui pourrait entraîner un manque de compétences important dans divers secteurs. De ce fait, les organisations devront avoir une connaissance approfondie de la composition de leur main-d'œuvre afin de mettre en œuvre des stratégies visant à assurer le succès du transfert de connaissances à la prochaine génération d'employés. Les employeurs qui cherchent à retenir les meilleurs talents devront également soutenir une main-d'œuvre qui cherche à redéfinir ses programmes d'avantages sociaux existants.

D'ici 2029, les millénariaux, nés entre 1981 et 1996, deviendront la génération la plus nombreuse au Canada et, pour la première fois, dépasseront en nombre les baby-boomers.¹

Pour les organisations situées dans les zones urbaines, il est fort probable que les millénariaux soient déjà plus nombreux que les autres générations au sein de leur entreprise. Cette génération a des attentes différentes, notamment le souhait d'avoir un plus grand contrôle sur les avantages qu'elle reçoit, accès à des modalités de travail flexibles, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et un emploi utile et significatif. Pour les entreprises qui comptent une proportion croissante de jeunes employés, la planification de la relève, le transfert des connaissances et la restructuration des régimes d'avantages sociaux deviendront donc une priorité essentielle dans les années à venir, si ce n'est déjà le cas.

FACTEURS ÉCONOMIQUES : S'ADAPTER AUX PRÉFÉRENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le coût moyen du logement, de l'eau, de l'électricité, du gaz et d'autres combustibles est 91% plus élevé pour les millénariaux que pour la génération précédente, après réajustement en fonction de l'inflation.² Si certaines statistiques montrent que les jeunes générations peuvent avoir une valeur nette médiane relativement plus élevée que les jeunes de la génération X, c'est-à-dire ceux nés entre 1965 et 1980, il est tout de même important de noter que ces disparités en matière de bien-être économique se sont exacerbées au fil du temps.³ Une enquête récente menée auprès des membres de la génération X a également révélé que 28 % d'entre eux n'ont pas commencé à épargner pour la retraite en raison de l'augmentation du coût de la vie, du fait qu'ils ont des enfants d'âge scolaire, qu'ils doivent s'occuper de parents vieillissants, etc.⁴

¹ Les projections démographiques utilisées dans ce document correspondent au scénario de croissance moyenne M1 et sont basées sur le recensement de 2016. Pour des raisons de comparabilité, le sous-dénombrement net du recensement a été retiré des populations projetées. Ces projections personnalisées sont basées sur celles présentées dans Projections démographiques pour le Canada (2018 à 2068), les provinces et territoires (2018 à 2043) (numéro 91-520-X au catalogue de Statistique Canada).

² <https://betterdwelling.com/statcan-millennials-make-more-than-previous-generations-but-spend-it-on-necessities/>

³ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2019006-fra.htm>

⁴ <https://www.benefitscanada.com/news/bencan/28-of-canadian-gen-xers-have-nothing-saving-for-retirement-survey-finds/>

Le coût moyen du logement, de l'eau, de l'électricité, du gaz et d'autres combustibles est **91%** plus élevé pour les millénariaux que pour la génération précédente, après réajustement en fonction de l'inflation.

28% des membres de la génération X n'ont pas commencé à épargner pour la retraite en raison de l'augmentation du coût de la vie, du fait qu'ils ont des enfants d'âge scolaire, qu'ils doivent s'occuper de parents vieillissants, etc.

La persistance de ces facteurs économiques s'accompagne aussi d'une pression à la baisse sur la valeur actuelle de la stratégie de rémunération globale de l'employeur. Les jeunes générations verront dans le départ des baby-boomers une rupture du contrat social auquel ils ont souscrit il y a des années, où mettre de côté un pourcentage de son salaire, investir dans une maison et fonder une famille cessent d'être une réalité réalisable. Les facteurs économiques, tels que la mondialisation, les progrès technologiques et l'évolution vers une économie fondée sur la connaissance, influencent de plus en plus les préférences de la main-d'œuvre. Par conséquent, il est essentiel de s'adapter à ces changements pour conserver un avantage concurrentiel.

LES DÉFIS DE LA MAIN-D'ŒUVRE : L'IMPORTANCE CROISSANTE DE LA SANTÉ MENTALE

Les problèmes de santé mentale sont de plus en plus fréquents dans le milieu professionnel, et ils sont intensifiés par les pressions sociétales et le stress lié à la nécessité de s'adapter à des changements rapides. Une mauvaise santé mentale entraîne des taux plus élevés d'absentéisme et une rotation du personnel.

En fait, les millénariaux, ainsi que les générations plus jeunes, font état d'une augmentation considérable de la gravité et de l'omniprésence des problèmes de santé mentale, ce qui se traduit par un plus grand nombre de demandes d'indemnisation spécifiques à cette catégorie.⁵

⁵ <https://www.sunlife.ca/workplace/fr/group-benefits/workplace-health-resources/sponsor-latest-news/over-50-employees/nouveau-rapport-objectif-sante-demandes-de-reglement-invalidite-de-longue-duree-tendances-et-renseignements-importants/>

Ces tendances vont persister, et il est donc essentiel de considérer les prestations de santé et de bien-être des salariés comme une forme de « gestion des risques d'entreprise du capital humain ». Plus que jamais, les employeurs ont la responsabilité de favoriser un lieu de travail propice au bien-être des salariés, pour des raisons à la fois éthiques et économiques.

CONCLUSION

À l'approche de 2030, les organisations au Canada doivent se préparer à d'importants changements démographiques et à des facteurs économiques qui vont remodeler leur main-d'œuvre. Ainsi, le départ à la retraite des baby-boomers, conjugué à l'ascension des millénariaux, exige une planification stratégique adaptée afin de combler le déficit de compétences et de répondre aux attentes changeantes de la main-d'œuvre. L'importance croissante de la santé mentale sur le lieu de travail nécessite également une approche proactive pour créer des environnements favorables. En relevant ces défis, les organisations peuvent garantir une main-d'œuvre résiliente et productive pour l'avenir.



Adam Greig, LLQP

Conseiller principal en assurance collective

437 828-3489 | 437 231-3653

agreig@bflcanada.ca