

Les travailleurs d'agence et la GRH à deux vitesses : main-d'œuvre périphérique ou membres à part entière?

Marie-Ève Lapalme,
professeure
Département ORH, ESG-UQAM

Gilles Simard,
professeur titulaire,
Département ORH, ESG-UQAM

Paul Sutherland,
Directeur
Direction remplacement
Fédération des caisses Desjardins
du Québec

Jocelyne Desharnais,
Planificatrice financière
Fédération des caisses Desjardins
du Québec

CHAIRE

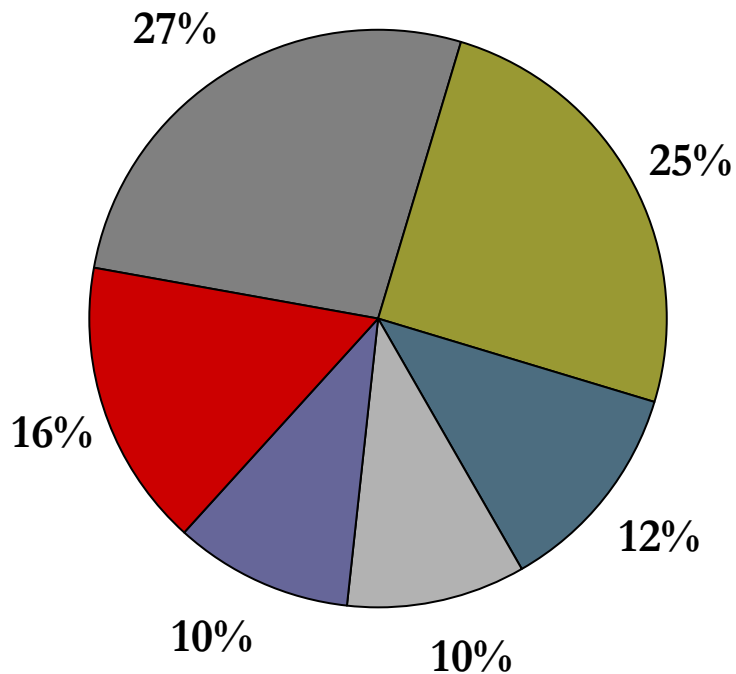
**de gestion
des compétences**

ESG UQAM

Le recours aux travailleurs temporaires

- En 2005, les travailleurs temporaires constituaient 13% de la main-d'œuvre canadienne*
- Entre 1997 et 2003, les travailleurs contractuels et d'agence ont connu une croissance de 48.3%*
- En 2003, environ 386 000 travailleurs ont utilisé les services d'une agence de placement temporaire*
- Dans le monde...
 - États-Unis : 1.2 million (GAO, 2006)
 - Union Européenne : 2.5 à 3 millions (Arrowsmith, 2006)

Pourcentage des revenus des agences de placement par secteur au Canada*

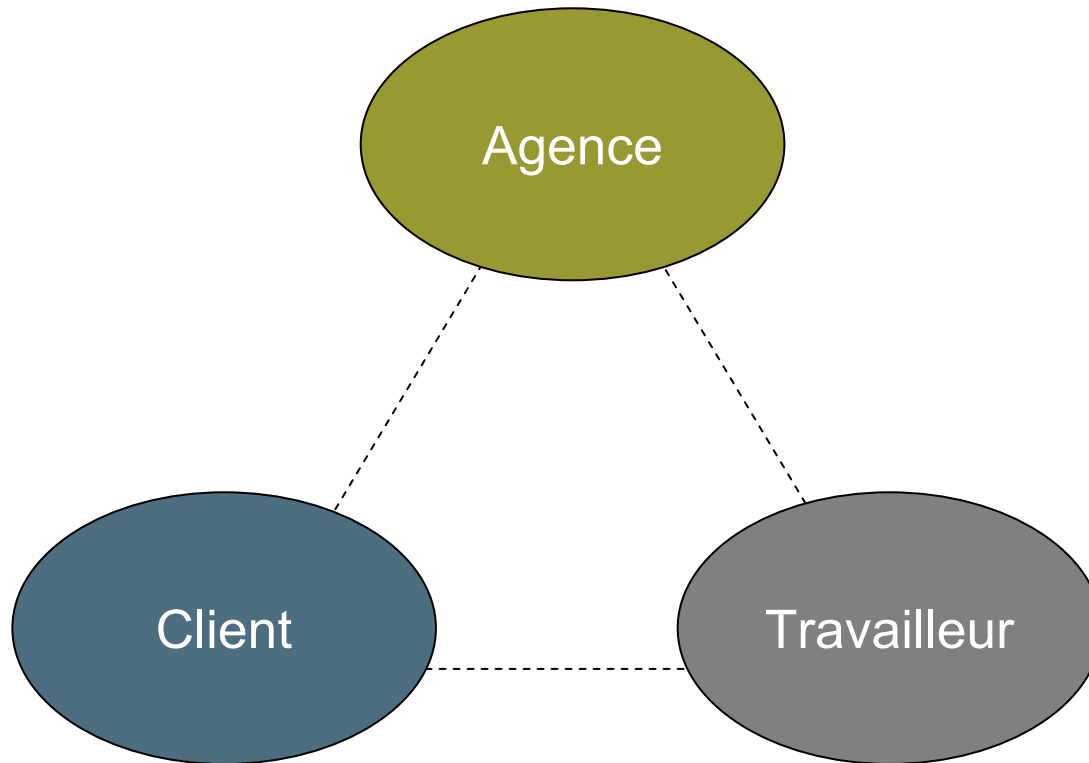


- Personnel de bureau et de soutien administratif
- Personnel relié à l'industrie et au commerce
- Personnel technique
- Personnel relié aux technologies de l'information
- Professionnels et gestionnaires
- Autres

Revenus totaux en 2003 : 4.1 milliards \$

* The Daily (2005)

Dynamique d'emploi du travailleur d'agence



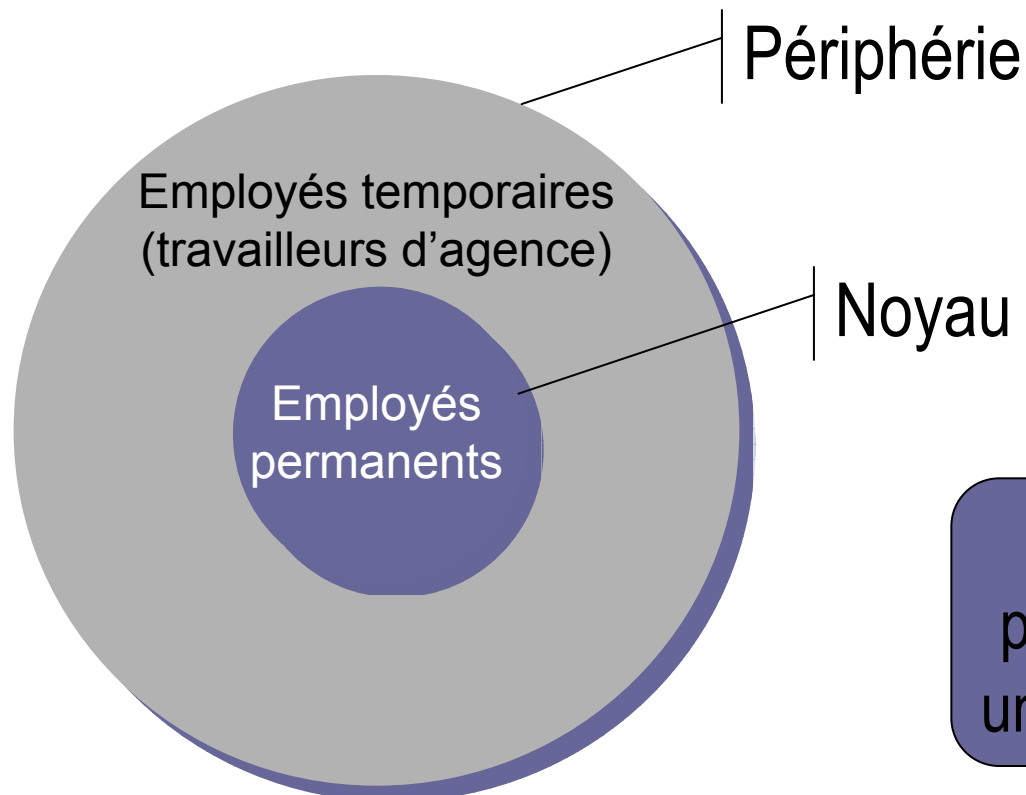
McLean Parks et al. (1998)

Pourquoi les organisations ont-elles recours aux travailleurs d'agence ?

1. Augmenter leur niveau de flexibilité
2. Diminuer leurs coûts de main-d'œuvre

Modèle noyau-périphérie

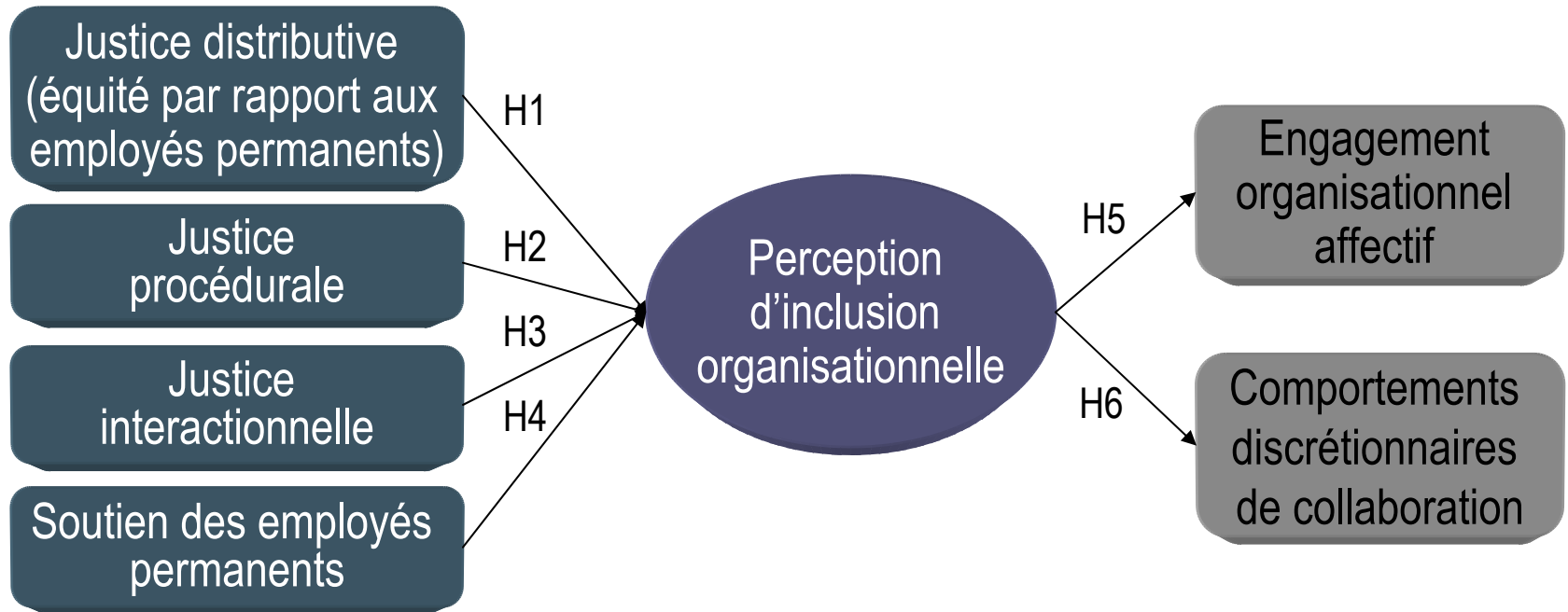
- Amincissement de la structure organisationnelle par l'externalisation de la main-d'œuvre



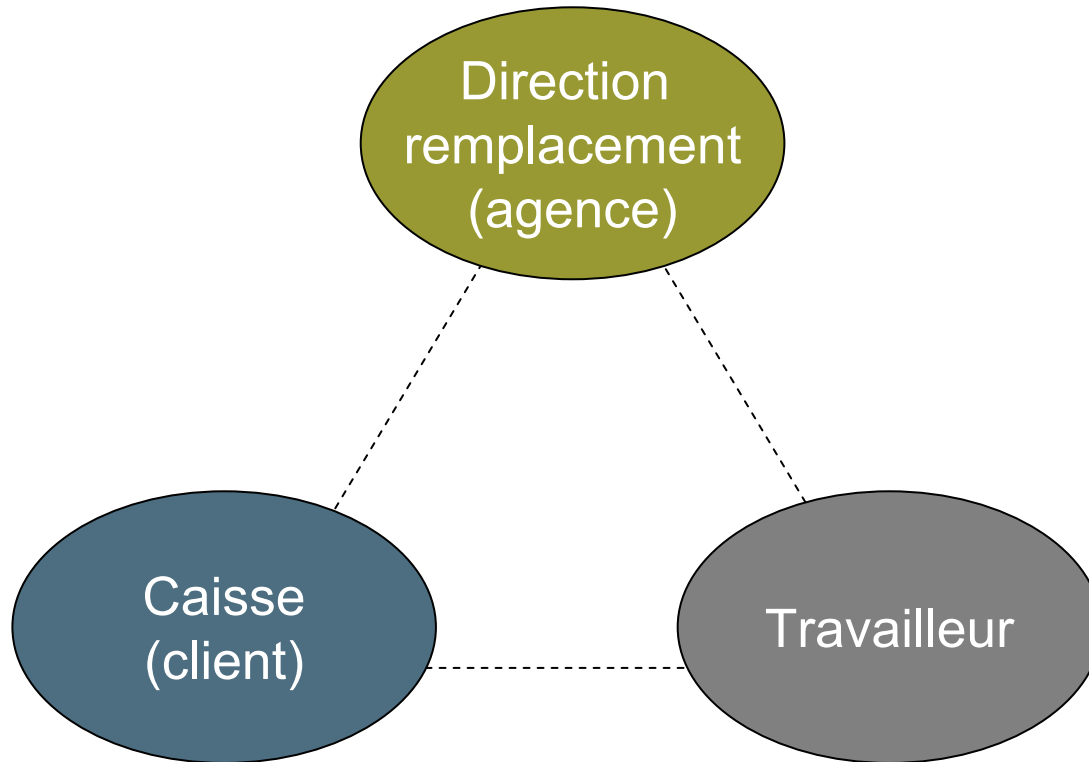
Statut objectif ou perception d'être ou non un membre périphérique ?

(Atkinson, 1984; Mangum et al., 1985)

Modèle d'analyse



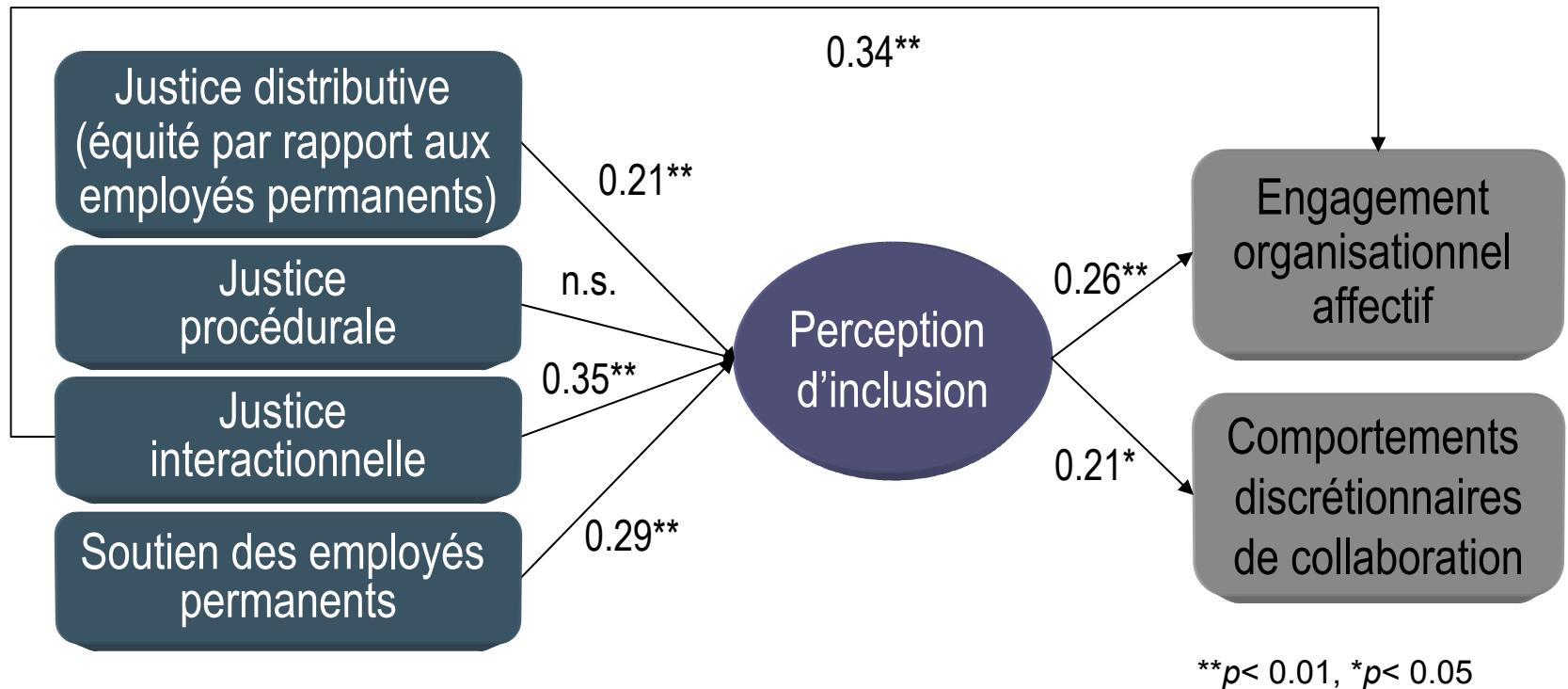
Contexte organisationnel



Cadre méthodologique

- 265 questionnaires distribués (travailleurs et supérieurs)
- 191 dyades de travailleurs supérieurs
- Échantillon
 - 57% hommes, 42% femmes
 - Âge moyen : 43 ans
 - 28 semaines d'ancienneté dans la caisse
 - 3 ans d'ancienneté dans la direction remplacement

Résultats



Modèles	χ^2	$\Delta\chi^2$	<i>dl</i>	CFI	GFI	TLI	RMSEA
1.Modèle théorique	90.57	----	65	0.99	0.94	0.98	0.037
2.Modèle de médiation partielle	77.03	13.54*	62	0.99	0.95	0.99	0.025

* $p < 0.01$

Contributions de l'étude

□ Au plan théorique

- Au-delà du statut de travailleurs périphériques, les travailleurs d'agence peuvent se définir comme des membres à part entière de l'organisation cliente
- Meilleure compréhension du concept de perception d'inclusion organisationnelle chez les travailleurs temporaires et des mécanismes qui l'entourent

□ Au plan de la pratique

- Importance de se soucier de la perception d'inclusion organisationnelle des ressources temporaires
- Identification de moyens dont dispose l'organisation pour favoriser la perception d'inclusion organisationnelle