

PÉNURIE DE LA MAIN-D'OEUVRE : CONSÉQUENCES ET SOLUTIONS



EEB

Partout, la réaction est unanime. Peu importe les domaines variés de notre réseau d'entrepreneurs, le manque de main-d'œuvre est criant. En restauration d'abord, puis en milieu manufacturier, jusqu'aux services. S'il y a consensus sur la pénurie, il n'en demeure pas moins étonnant de voir la multitude de conséquences différentes qu'amène cette baisse des travailleurs disponibles lorsque, ironiquement, les entreprises québécoises sont en plein essor.

En effet, selon Statistiques Canada l'an dernier, il n'y aurait pas moins de 46% des postes vacants dans la province contre 23% à l'échelle nationale. Il est vrai que cette situation témoigne d'une économie forte et d'un faible taux de chômage. Malheureusement, ce manque à combler nos effectifs nous dirige tout droit vers la contre-productivité.

Joaquim Blanchette, directeur général d'Hydrexcel et gradué de la Cohorte G3 confirme.

« Perte de contrats, augmentation de la masse salariale, augmentation des dépenses pour aller chercher des immigrants, investissements en ressources humaines pour améliorer la rétention, on engage des plus jeunes donc plus de formation, moins de productivité des plus âgés. »

Qu'il manque d'employés afin de livrer certains projets et d'ultimement en refuser d'autres est en soi déjà un frein à l'avancement de l'entreprise. Mais dans ce cas-ci, ce sont les frais supplémentaires que vont engendrer le recrutement à l'international, la formation des jeunes et la réforme des ressources humaines qui amènent le problème plus loin. Tous ces investissements restent d'ailleurs risqués puisqu'il n'y a aucune garantie quant à la capacité qu'ils ont à garder le personnel.

Il faut tout de même dire que toute action se doit d'être mieux planifiée. La main-d'œuvre issue de l'immigration, par exemple, sera beaucoup plus payante à long terme si l'on vise d'intégrer des arrivants au potentiel de résidents. De plus, le choix d'immigrants francophones amène un phénomène de recrutement de futurs employés du même milieu socioculturel.

Cet effort additionnel est tout de même apprécié par d'autres entrepreneurs. Ces contraintes forcent la direction à ne pas prendre ses collègues pour acquis. Bien que ce soit, d'une certaine façon, une nouvelle responsabilité, tout ce climat amène un renouvellement continu de la stratégie aux ressources humaines.

Un raisonnement qui demeure positif malgré tout, selon Catherine Morneau, directrice générale de Morneau Eskimo et graduée de la Cohorte C3.

« Ça veut dire...Faire toujours plus... avec moins! Donc il faut penser et faire les choses autrement, sinon on s'enfoncé...ça ne va pas se régler demain matin, ce n'est pas passer! Pour ne pas brûler nos collaborateurs clés, il faut repenser nos structures organisationnelles, clarifier les rôles, communiquer plus, démocratiser l'information et responsabiliser. Il faut changer nos méthodes de gestion, cesser d'être en réactif et mieux s'organiser. Il faut sans cesse questionner nos méthodes de travail, outils, équipements, processus... pour être redoutablement efficace. »

C'est en effet la problématique que personne ne peut négliger. Car si un employeur a de la difficulté à recruter à l'externe, il ne peut définitivement pas se permettre de perdre les effectifs qu'il a déjà. Ils sont après tout essentiels à la formation des recrues.

Pour la suite de cet article, rendez-vous sur le blogue de l'École d'Entrepreneurship de Beauce à www.ebeauce.com. Vous y découvrirez d'autres réalités et pourtant la solution à même la problématique, car notre but est de s'inscrire dans ces démarches inévitables au marché du travail actuel.