

UN CONSEILLER EN RESSOURCES HUMAINES

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

La pointe de l'iceberg

Les faits démontrent clairement que la situation de pénurie de main-d'œuvre actuellement vécue n'est que la pointe de l'iceberg. En Chaudière Appalaches, le taux de chômage est à 2.3%. L'économie est à la hausse. Le vieillissement de la population fait en sorte qu'un jeune entamant ses débuts sur le marché du travail doit remplacer deux personnes qui partiront à la retraite. L'exode des jeunes est également un phénomène bien tangible. Un étudiant sur trois quitte pour une grande ville après ses études, attiré par les attractions offertes.

Il est pratiquement impossible de connaître précisément le nombre d'emplois à combler dans la région. Plusieurs postes sont affichés, mais encore plus ne le sont pas. Les employeurs ne recevant plus aucun CV malgré leurs efforts cessent de publier leurs réels besoins. Certes, c'est un fait hautement connu et communiqué. La majorité des entreprises ont plusieurs postes à combler. Plusieurs entreprises refusent même des opportunités d'affaires faute de main-d'œuvre.

LA SURVIE

Pour réagir, plusieurs employeurs décuplent les moyens pour attirer des candidats; affiches en bordure de l'auto-route, campagnes publicitaires massives, sollicitation directe chez d'autres employeurs, et maintenant l'accueil de travailleurs étrangers. Ainsi, certaines entreprises réussissent à « survivre ».

Par contre, en agissant uniquement sur le recrutement, et en omettant d'analyser et d'améliorer les pratiques internes et « l'expérience employé », les retombées

sont insuffisantes. Ainsi, les employés œuvrant pour ces employeurs sont de plus en plus sollicités; temps supplémentaire, augmentation des attentes de performances suite aux nombreux départs non remplacés, reports de vacances, refus des demandes de congés, etc. Cette spirale accélère le départ des employés encore en place, et en épuise d'autres.

Malgré la pénurie criante de main-d'œuvre, encore trop d'employeurs omettent de traiter avec dignité et respect leurs employés. Ces employeurs existeront-ils encore dans 3 à 5 ans? Auront-ils l'obligation de cesser leurs opérations faute de main-d'œuvre qualifiée? L'avenir nous le dira.

LA SOLUTION DISTINCTIVE

En contrepartie, certains employeurs transforment en profondeur leurs pratiques RH. Ils placent réellement leurs employés au cœur de leur entreprise et les traitent comme des clients. En prenant l'engagement ferme de devenir un employeur de choix, ils ressentent tout de même les effets de la pénurie de main-d'œuvre, mais il est fort probable qu'ils agiront comme siphon et attireront les employés des entreprises n'ayant pas pris ce virage.

Votre entreprise est-elle bien positionnée sur le marché? Êtes-vous prêt à entendre les effets de vos pratiques et de vos valeurs d'entrepreneur? Un diagnostic peut vous aider à évaluer votre situation et à mettre en place un plan d'action adapté à votre réalité pour être plus attrayant pour les nouveaux candidats, mais surtout, un employeur chez qui il fait bon travailler et se développer.



Stéphanie et Sylvain Grenier
Coassociés
Chorus Ressources Humaines

stephanie@chorusrh.ca | T 418 230-9993
sylvain@chorusrh.ca | T 418-957-0303

