



De la rareté à la pénurie de main- d'œuvre : employeurs, démarquez-vous!

Contexte démographique actuel et à venir

Depuis quelques années déjà, le Québec connaît une très faible croissance de sa population et ce, de l'ordre de 2% comparativement à 5% pour l'ensemble du Canada.

Ainsi, bien qu'actuellement les jeunes travailleurs suffisent à peine à remplacer les travailleurs s'orientant vers la retraite, dans une dizaine d'années environ (selon les projections démographiques), le Québec comptera plus de personnes en âge de quitter la population active que de personne en âge d'y entrer...

Quelques impacts sur le marché du travail

Voici un aperçu de la réalité actuellement vécue sur le marché du travail :

- ◆ Peu de disponibilité de main-d'œuvre locale ;
- ◆ Peu de disponibilité d'étudiants finissants diplômés ;
- ◆ Technologie de plus en plus sophistiquée, nécessitant un développement des compétences en continu ;
- ◆ Critères d'embauche de plus en plus exigeants : bilinguisme, maîtrise de l'informatique, savoir-faire et savoir-être aussi important...;

- ◆ Présence de 3 générations sur le marché du travail : les baby-boomers, les « x » et les « y ». Or, la nouvelle génération des « y » n'envisage pas la carrière comme la génération qui l'a précédée; les jeunes valorisent la qualité de vie (familiale et sociale), le développement continu des compétences professionnelles, les possibilités de promotion, la transparence.... De plus, ces derniers n'ont pas la même relation avec l'autorité que leurs aînés; ils ont une patience beaucoup plus limitée à l'égard des promesses de leurs employeurs, ils sont sensibles à l'équité (interne et externe), de même qu'aux opportunités qui leur sont offertes...

De ce fait, **les éléments d'attraction, de mobilisation et de fidélisation au travail** des générations « x », mais surtout des « y » sont fortement orientées par ces valeurs.

Défis en gestion des ressources humaines

La nécessité de mettre en place des stratégies pour **attirer, mobiliser, fidéliser et développer les personnes de talent** engendrent de multiples défis en gestion des ressources humaines.

Dans ce contexte démographique, nécessitant en plus une adaptation aux chocs des valeurs entre générations; et dans ce contexte où les exigences du marché du travail sont de plus en plus importantes en termes de compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être, savoir-devenir et faire-savoir), les entreprises et organismes gagnants seront ceux qui se positionneront comme un « **employeur de choix** ».

Globalement, un « **employeur de choix** » est celui doté d'une organisation attrayante, de conditions de travail flexibles, de conditions adéquates en matière de reconnaissance, d'une structure de rémunération globale équitable et concurrentielle; il est doté d'un environnement de travail stimulant et offre à ses employés des opportunités planifiées de développement des compétences et de promotions.

En conclusion

- ◆ Dorénavant, il faut être particulièrement intéressant pour **attirer** les candidats de talents ;
- ◆ Au delà de l'attraction, l'éventuelle pénurie de main-d'œuvre, oblige un passage de la séduction à la **fidélisation** ;
- ◆ Pour cela, nul autre choix que de faire un exercice d'**introspection (diagnostic RH)**, pour ensuite mettre en place les programmes et procédures RH, favorables à la **mobilisation** de même qu'au **développement des personnes de talent**.