Dominique Dodier
Directrice générale
EnviroCompétences
dominique.dodier@envirocompetences.org

L'année 2018 est maintenant derrière nous. Elle n'a pas été monotone en matière de ressources humaines. À preuve, les modifications apportées aux normes du travail, en vigueur depuis le 1er janvier, exigent entre autres que les organisations adoptent une politique de prévention et de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique et sexuel, faisant suite à la vague #Metoo. Sans parler des ajustements que la légalisation du cannabis a demandés.

L'année 2019 sera assurément marquée, tout comme la précédente, par la pénurie de main-d'œuvre. Selon le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ce sont, tous secteurs confondus, plus de 1,4 million d'emplois qui seront à pourvoir entre 2017 et 2026, dont 1,2 million attribuables aux départs à la retraite. C'est donc sur plusieurs fronts que les entreprises devront travailler pour faire face aux enjeux qui les attendent.

Selon une étude de la Banque Royale du Canada, 25 % des emplois seront transformés par les nouvelles technologies dans les 10 prochaines années, ce qui aura à coup sûr une incidence sur la gestion des ressources humaines.

L'automatisation de certaines tâches et procédures RH, comme les techniques de recrutement automatisées, rend les réseaux sociaux incontournables. Les lieux d'affichage électronique ont maintenant un grand impact sur la visibilité des offres d'emploi. Il faudra donc se tourner vers des sites spécialisés afin de maximiser nos efforts et d'obtenir des résultats. Mais l'automatisation ne s'arrête pas là, puisque ce n'est pas que le secteur des RH qui est touché. Plusieurs corps de métier se sont déjà transformés ou sont appelés à se transformer avec la robotisation, par exemple. Selon une étude de la Banque Royale du Canada, 25 % des emplois seront transformés par les nouvelles technologies dans les 10 prochaines années, ce qui aura à coup sûr une incidence sur la gestion des ressources humaines.

Sur le plan de l'attractivité, il est important de réévaluer son offre pour qu'elle réussisse à séduire les bons candidats. En effet, la rareté de la main-d'œuvre pourrait occasionner de nombreux maux de tête. Quelques solutions :

- Mieux planifier ses effectifs;
- Se projeter dans l'avenir à court, à moyen et à long terme;
- Prévoir les départs à la retraite;
- Observer son taux de roulement en toutes circonstances, afin d'être toujours au courant du nombre de postes vacants.

ANTICIPER ET PLANIFIER SONT LES DEUX MOTS-CLÉS À RETENIR

Améliorer son attractivité, c'est très bien, mais il faut aussi travailler sur son degré de rétention. Cela signifie qu'on doit quantifier son taux de roulement et se fixer des objectifs afin de le réduire, car il représente le talon d'Achille des entreprises.

Selon les tendances RH qui se profilent à l'horizon, il est également nécessaire de miser sur les « *soft skills* » (le savoir-être). En effet, comme un nombre moins élevé de candidats cogneront à votre porte, votre organisation comptera moins de travailleurs qualifiés. Les compétences techniques étant moins présentes, ces compétences générales, comme l'intelligence sociale, l'esprit critique, la curiosité et la créativité pourraient compenser.

Il faudra rivaliser contre vos concurrents par votre créativité et votre ingéniosité. Mobiliser ses employés ne se fait pas par magie. C'est en les fidélisant et en développant leur sens de l'engagement qu'il est possible de les retenir. Améliorer le mieux-être physique et mental de ses collaborateurs et maintenir ainsi la performance de son organisation tout en contribuant à créer un milieu de travail sain et stimulant, voilà ce qu'il faut viser.

Bref, si ce n'est déjà fait, il est impératif de finaliser les politiques sur le cannabis et sur les inconduites sexuelles de son organisation tout en travaillant sur le meilleur moyen de retenir son personnel et, de revoir ses critères d'embauche afin d'y inclure les aptitudes non techniques. Mettre en place des procédures claires rendra les milieux de travail plus sains et plus favorables à l'optimisation du potentiel de l'entreprise. Enfin, efforçons-nous de perfectionner les compétences des employés. La formation continue est un investissement, et non une dépense, car elle est un moyen de stimuler les employés et leur sens de l'engagement. Cependant, il faut mieux choisir ses formations et viser juste. Ne soyons pas des acheteurs compulsifs de formations, mais de bons planificateurs. Voici ma nouvelle devise : « Un employé bien formé en vaut deux ! » ■