

Autrice : Lise Lacasse, conseillère en communication CQDD

Pendant que la pandémie de la COVID-19 ralentit l'activité économique, les propriétaires d'entreprises sont à pied d'œuvre pour préparer la relance économique et surmonter la crise. Face à des coupures importantes de personnel, des pertes importantes de liquidités et l'attente d'un retour à la normale, les gestionnaires doivent réévaluer leurs stratégies d'affaires. Toutefois, la reprise économique semblant poindre à l'horizon, certains défis auxquels les entreprises étaient confrontées risquent fort de revenir. Tel est le cas de la rareté de la main-d'œuvre qui, malgré les mises à pied massives, referra inévitablement surface en raison de la structure démographique du Québec.

Pour les entreprises qui ont la capacité de planifier la reprise de manière stratégique, nous les invitons à considérer des informations récentes sur la main-d'œuvre qui peuvent influencer positivement la capacité d'attraction et de rétention. Il s'agit de constats du plus récent **Portrait 360° sur les aspirations de la main-d'œuvre**.

Réalisé entre février et avril 2019 pour la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), en collaboration avec



Aviseo Conseil et la firme Léger, ce rapport découle d'une vaste consultation qui offre un regard éclairé sur les enjeux de la main-d'œuvre au Québec. Pas moins de 6 290 Québécois, 502 gestionnaires d'entreprises et 500 jeunes âgés de 15 et 17 ans ont ainsi été consultés pour mieux comprendre leurs préoccupations face au marché du travail. L'analyse des données nous dévoile ainsi plusieurs éléments à considérer pour tirer son épingle du jeu lorsque l'économie reprendra son envol à la suite de la crise sanitaire.

Ainsi, en fonction des réponses obtenues pour le marché du travail québécois, jetons un œil sur les principaux constats du Portrait 360° :

- *Dans un contexte de rareté, la main-d'œuvre est consciente que le rapport de force est maintenant à son avantage.*
- *Les conditions de travail (salaire et avantages sociaux) sont les premiers leviers d'attraction, de rétention et de mobilité.*
- *La main-d'œuvre et les entreprises disent maîtriser les technologies actuelles, mais sous-estiment l'ampleur ainsi que les impacts des changements technologiques.*
- *Le développement des compétences en continu est un incontournable pour la main-d'œuvre et près du tiers n'y aurait pas accès.*

Sans surprise, l'obtention de meilleures conditions de travail fait dorénavant partie des facteurs déterminants pour 78 % de la main-d'œuvre. Ce critère est particulièrement important pour la génération Z, alors que 96 % des jeunes âgés de 15 à 17 ans en ont fait mention. Chez les employeurs, il s'agit de la 2^e stratégie adoptée pour pallier la pénurie de la main-d'œuvre.

Levier déterminant du développement durable

Étant de plus en plus démontré comment l'adoption de pratiques de développement durable en entreprise constitue un levier d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, les données du Portrait 360° illustrent également ce fait. Ainsi, l'un des cinq grands constats liés à la rareté de la main-d'œuvre précise que les **employés québécois accordent de plus en plus d'importance à la responsabilité sociale, au bilan environnemental ainsi qu'au bilan éthique d'un employeur**. La répartition des pourcentages en fonction des valeurs et des différents groupes d'âge est la suivante :

- *Pour 85 % de la main-d'œuvre, la responsabilité sociale est importante*
- *Pour 82 % de la main-d'œuvre, le bilan éthique est important*
- *Pour 71 % de la main-d'œuvre, le bilan environnemental est important*
- *Pour 71 % de la main-d'œuvre, la gestion de la diversité est importante*
- *98 % des jeunes de 15 à 17 ans veulent vivre selon leurs valeurs*
- *91 % des jeunes âgés de 15 à 17 ans veut protéger l'environnement*

Si la génération montante des 15 à 17 ans souhaite vivre dans un environnement de travail qui ne vient pas en contradiction avec la protection de l'environnement, les attentes des jeunes millénariaux vont toutes autant dans la même direction.

À la lecture de ces statistiques, la mise en œuvre d'actions concrètes liées au développement durable dans les entreprises ressort de plus en plus clairement comme étant bénéfiques pour favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre. Toutefois, il importe d'être prudent et d'éviter de tomber dans la représentation mensongère ou l'écoblanchiment pour décrire les activités de l'entreprise, ce qui pourrait provoquer plus de déception que de mobilisation auprès des employés. C'est dans ce contexte que le Centre québécois de développement durable (CQDD) offre maintenant une formation sur l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre à l'intention des gestionnaires de ressources humaines, laquelle est axée spécifiquement sur le levier du développement durable.

Une reprise de l'emploi sous le signe du développement durable, à la lumière des plus récents sondages, voilà sans doute l'un des chemins à suivre pour les employeurs. Et aussi, espérons-le, une occasion pour plusieurs de mettre de l'avant des actions de responsabilité sociale qui leur permettront de se distinguer auprès de la main-d'œuvre, plus particulièrement auprès des jeunes talents.

Bon courage et bonne continuité à tous les propriétaires de PME !

Références :

Le Portrait 360^o sur les aspirations de la main-d'œuvre, février 2020

<https://www.cpmt.gouv.qc.ca/publications/pdf/Portrait-360-aspirations-main-d-oeuvre.pdf>

VOUS SOUHAITEZ EN DISCUTER AVEC NOUS ?

lise.lacasse@cqdd.qc.ca