

Le manque de main d'œuvre qualifiée affecte durement les entreprises technologiques

Que ce soit expliqué par la situation démographique particulière du Canada, le départ massif des baby-boomers ou une forme de désaffection de la jeune génération pour les métiers de l'informatique, la situation de pénurie qui sévit actuellement dans le secteur des technologies de l'information risque d'être un handicap à la croissance canadienne dans les années futures.

Ceci d'autant plus qu'elle s'annonce durable. D'après une étude du *Conference Board of Canada*, publiée début 2008, près 90 000 postes seraient à combler dans l'ensemble du pays d'ici cinq ans et le coût économique de cette pénurie pourrait s'élever à 10 milliards de dollars s'ils ne sont pas pourvus.

Pour un secteur qui compte un total de 600 000 employés au Canada, ces chiffres peuvent paraître alarmistes si on les prend à la lettre mais il suffit de côtoyer des entrepreneurs de la région de Québec pour s'apercevoir que le problème y est déjà très concret. Les recrutements sont difficiles et les délais pour combler les postes s'allongent surtout pour les qualifications en forte demande.

Alors qu'a-t-on fait pour en arriver là ?

Il n'y a pas de raison unique à cette situation. Elle est plutôt le fruit de la combinaison de plusieurs facteurs qui place aujourd'hui le Canada, et surtout le Québec, dans une situation de grave déficit de ressources qualifiées en technologies de l'information.

Les changements démographiques, comme le vieillissement de la population et le faible taux de natalité, la sous-représentation de groupes clés comme les femmes et les immigrants, et la disparité entre les compétences des travailleurs disponibles et les besoins des employeurs sont les principales causes évoquées. Sans oublier le manque de relève qui est la conséquence de la baisse des inscriptions aux programmes post-secondaires spécialisés. Sur ce point, l'éclatement de la bulle internet a certainement joué sur la désaffection croissante des jeunes pour les études en informatique.

Les conséquences à court et moyen terme sont assez prévisibles. Tout d'abord, un marché de l'emploi qui va se tendre progressivement avec une pression sur les salaires et un *turn over* qui vont augmenter progressivement dans les entreprises. Les employeurs vont devoir redoubler d'effort pour recruter et trouver des idées originales tant la concurrence va devenir intense. Nous entrons peu à peu dans l'ère du « marketing RH » qui va conduire les ressources humaines à se réinventer pour être performantes.

L'autre conséquence est économique et elle touchera la performance économique, la productivité et la compétitivité de nos entreprises à l'échelle internationale. En situation de crise planétaire mondiale, ce facteur est

déterminant et doit être à la base des réflexions pour trouver des pistes de solutions. Un effet direct de ce problème pourrait être un recours à l'externalisation vers des pays en émergence tel l'Inde qui forme plus de 200 000 ingénieurs par an !

Existe-t-il des solutions pour y remédier ?

A toute crise, un remède. Plusieurs initiatives pour solutionner le problème sont à souligner dont Macarrieretechno.com, site lancé par Technocompétences pour promouvoir les carrières en TI auprès des jeunes ou la coalition d'un groupe d'organisations et de grandes entreprises canadiennes, mené par Bell Canada, pour lutter contre cette pénurie à l'échelle nationale.

Il existe aussi d'autres moyens pour combler les postes vacants comme le recours à la main d'œuvre immigrante qui offre des personnels qualifiés et motivés par un souci d'intégration professionnelle réussie.

Enfin, les entreprises doivent aussi se concentrer sur leurs processus internes. C'est dans les périodes difficiles que se font les meilleurs gains en productivité. En procédant à une réingénierie systématique des processus et éventuellement à des aménagements organisationnels, il est possible de trouver de nouveaux gisements de productivité.

Par Francis Bélime – novembre 2008
Conseiller en stratégie
Akova inc.