



## Les défis de la gestion des talents : êtes-vous prêts?

Par Claude Marier, L. Sc. comm. CHRA, directeur principal, SECOR-TAKTIK

Avril 2007

---

De nos jours, les milieux d'affaires sont de plus en plus inquiets face aux défis croissants que représente la gestion de leur capital humain. Ils ont raison de s'en préoccuper, car les changements observés dans le marché du travail influencent directement la performance et la croissance des entreprises.

Dans un environnement turbulent, marqué par la rareté croissante du personnel qualifié, les dirigeants de PME se doivent de considérer la gestion de leurs ressources humaines comme étant un enjeu stratégique de premier ordre.

En ce début du troisième millénaire, le Québec connaît sa plus radicale transformation sociodémographique depuis la période de la « révolution tranquille ». Alors que, dans les années 70, une entrée massive de jeunes travailleurs, hommes et femmes, caractérisait le marché du travail, la population active commencera à diminuer dès 2011. Non seulement la dénatalité et le vieillissement de la population remettent en cause le rôle de l'État dans les domaines aussi cruciaux que sont la santé et l'éducation, mais la transformation profonde du marché du travail touche le cœur même de nos entreprises.

En plus de faire état d'une pénurie de main-d'oeuvre inquiétante, les journaux et magazines spécialisés nous renseignent régulièrement sur les difficultés d'intégration des ressources humaines multiculturelles, multigénérationnelles ou issues d'une fusion ou d'une acquisition. Ils nous informent aussi sur les nombreux défis que représentent la mobilisation et la fidélisation d'une main-d'oeuvre qui semble de plus en plus individualiste. Et pour la première fois dans l'histoire du monde du travail, quatre générations, fort distinctes en matière d'attentes, de besoins et de valeurs, se côtoient dans nos usines ou dans nos bureaux, soit les aînés ou les vétérans, les baby-boomers, la génération X et la génération Y.

Les PME québécoises n'ont vraiment plus le choix : elles doivent, dès maintenant, mettre en œuvre des stratégies gagnantes pour attirer, développer, mobiliser et fidéliser les ressources humaines dont elles ont besoin pour performer et croître. Demain, il sera trop tard? L'entreprise de demain est aujourd'hui apprenante, innovante et mobilisatrice.