

DOCUMENT DE PRÉSENTATION TECHNIQUE

D'ABORD VIENNENT LES SÉCHERESSES, PUIS LES INCENDIES



PREMIÈRE PARTIE : L'ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL



Actalent

La croissance et l'innovation sur le marché actuel de la pénurie de main-d'œuvre veulent dire garder les talents sur place, car les remplaçants deviennent impossibles à trouver.

Synthèse du marché

Les données présentées dans ce dossier fournissent une perspective à l'échelle nationale d'une pénurie de talents qui existait avant la pandémie, a été exacerbée à cause d'elle et se poursuivra longtemps après. Actuellement, avec le nombre de travailleurs perdus, le tsunami de retraites inattendues et anticipées et la guerre en cours pour les talents dans les domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques, tous les dirigeants de toutes les entreprises ont la même liste de questions qui s'intensifient :



Y a-t-il assez de talents pour garder cette entreprise **ouverte**?



Y a-t-il assez de talents pour garder cette entreprise **compétitive**?



Y a-t-il assez de talents pour garder cette entreprise **innovante**?



Y a-t-il assez de talents pour que cette entreprise **continue à se développer**?

Les étincelles ont été allumées, mais il y a de l'espoir. Il est possible de progresser dans ce continuum et chaque entreprise a la possibilité de progresser vers l'innovation et la croissance. Toutefois, il faudra investir intentionnellement dans le meilleur atout de chaque entreprise : les employés qu'elle possède déjà.



POINTS IMPORTANTS À RETENIR

La pénurie de talents n'est pas un nouveau problème, mais un problème exacerbé par la pandémie et la Grande démission.

Les employeurs doivent faire preuve de créativité renouvelée pour trouver les moyens d'améliorer l'expérience des talents et de promouvoir leur rétention.

Sinon, la pénurie de talents s'accroîtra et s'étendra, menaçant les performances et la productivité.

Les répercussions économiques prévues de la pénurie de talents

L'American Action Forum – un organisme non affilié, apolitique et à but non lucratif dont la mission est d'informer le public sur les choix politiques complexes auxquels le pays est confronté – prévoit que « le marché du travail américain sera confronté à un déficit de 800 000 travailleurs titulaires d'un diplôme d'associé ou d'un diplôme universitaire et à une pénurie colossale de 8,5 millions de travailleurs titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme supérieur »¹.

Le coût de cette pénurie sur la production économique est estimé à 1,2 milliard de dollars, soit, comme le souligne Emsi, « une perte à 12 chiffres ».

La pandémie n'est pas responsable de la pénurie, mais elle l'a accélérée.

La pénurie de talents n'est pas un problème nouveau. En 2015, 32 % des entreprises ont déclaré ressentir la pression. Cinq ans plus tard, en février 2020 – avant la pandémie – ce pourcentage a plus que doublé, 70 % des entreprises faisant état de pénuries de talents. Cependant, lorsque la pandémie de COVID-19 a frappé, l'économie américaine a connu une crise soudaine :

Réduction rapide de la participation au marché du travail.

Le taux d'activité mesure la main-d'œuvre active d'une économie (travailleurs occupés + ceux qui cherchent activement un emploi, divisés par la population en âge de travailler). En février 2020 – là encore, avant la pandémie – le taux global de participation à la population active était de 63 %. En avril 2020, le taux est tombé à 60,2 %. Bien qu'il ait légèrement augmenté pour atteindre 61,6 % en septembre 2021, le taux demeure bien en dessous des niveaux d'avant la pandémie et signifie qu'il y a environ 3,1 millions de personnes de moins qui travaillent ou cherchent un emploi qu'avant la pandémie. Les chercheurs continuent d'examiner d'autres facteurs contribuant à la baisse des taux de participation, notamment la capacité de vivre de ses économies, l'augmentation du nombre de personnes cherchant à travailler à temps partiel et la hausse de la consommation d'opioïdes.

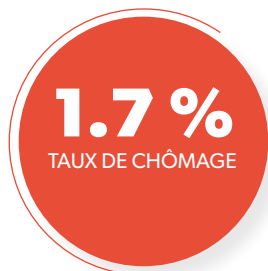
¹ The Demographic Drought (2021), Emsi



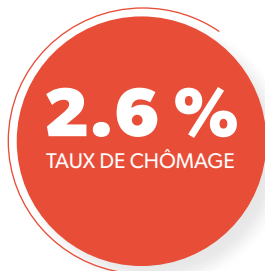
Une demande qui dépasse l'offre

La pandémie a accéléré l'adoption des technologies à un rythme sans précédent pour les entreprises de tous les secteurs, ce qui a contribué à déséquilibrer le rapport entre l'offre et la demande de compétences dans les domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques. En septembre 2021, le taux de chômage national était de 4,8 %, mais il était encore plus bas pour les catégories de travailleurs du génie et des sciences :

**Logiciels - matériel +
mathématiques**



Architecture + génie






**Sciences : vie,
physiques et sociales**



L'équipe de recherche et d'analyse d'Actalent a comparé l'offre et la demande dans les catégories des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques, illustrant à quel point la pénurie dans ces secteurs est grave :

Entre juillet et septembre 2021, il y avait 0,3 chômeur disponible pour occuper les postes vacants en génie et en sciences.

Ces données fournissent un contexte supplémentaire de la pénurie actuelle de talents pour deux catégories de compétences très précises et des défis de recrutement auxquels les employeurs sont confrontés :^[1]

	Au cours des 12 derniers mois, seul un poste d'ingénieur en mécanique sur sept a été pourvu (Emsi).
	Environ 25 % des ingénieurs en mécanique actuels se trouvent dans la « zone de risque de retraite » (Emsi).
	On s'attend à ce que les postes de phlébotomistes augmentent de 19 % au cours des dix prochaines années, avec 14 % des phlébotomistes actuels en âge ou proches de la retraite.


Des millions de départs à la retraite anticipés et inattendus (c.-à-d. la Grande démission).


Si certaines des pertes dues à la pandémie peuvent s'inverser et s'améliorer avec le temps (par exemple, les taux de participation à la population active), d'autres pertes sont très permanentes.


« En année normale, deux millions de personnes de la génération d'après-guerre prennent leur retraite. Toutefois, en 2020, plus de trois millions ont pris leur retraite. Selon le Pew Research Center, la COVID et les politiques connexes ont écarté 1,1 million de personnes supplémentaires du marché du travail »¹.

L'effet des départs à la retraite anticipés et inattendus ne se fait pas seulement sentir sur le plan statistique; il se traduit par la perte de connaissances, de compétences et d'expérience, et les entreprises devront faire preuve de créativité dans les efforts qu'elles déploient pour rattraper le terrain perdu.

Stratégies pour atténuer la pénurie des talents (et empêcher la catastrophe)

-  **Les employeurs doivent investir dans leurs effectifs actuels.**

La pénurie de talents combinée à la forte demande, en particulier dans les domaines du génie et des sciences, en fait un marché axé sur les employés. Le nombre record de démissions en août 2021 – 4,3 millions – combiné à la forte demande de travailleurs qualifiés, indique que les employés ne maintiendront pas un poste qui ne leur convient pas. Les entreprises doivent donc s’efforcer d’apprendre ce dont les employés ont besoin et ce qu’ils attendent d’une expérience professionnelle. Ensuite, les employeurs doivent agir en fonction de ce qu’ils apprennent. Qu’il s’agisse de possibilités d’avancement ou de perfectionnement des compétences, de reconnaissance, de rétroaction sur le rendement, de flexibilité, de participation à la vie de la communauté ou d’encadrement, les employeurs doivent chercher à savoir ce qui suscitera l’intérêt de leurs employés. Sinon, les employés iront les chercher (et les trouveront) ailleurs.
-  **Offrez des modalités de travail flexibles.**

C’est un domaine auquel nous accordons une attention particulière, car les entreprises émergent de la pandémie, avides de croissance et de résurgence, même si elles sont confrontées à un marché des talents compétitif. Les données que nous suivons indiquent que les employés veulent des options flexibles pour s’engager dans leur travail. Jusqu’à 50 % d’entre eux indiquent qu’ils quitteraient ou refuseraient un poste qui n’offre pas de flexibilité. Les employeurs semblent réagir : le pourcentage d’offres d’emploi d’Actalent proposant du travail à distance a augmenté de 300 % entre mai et juillet 2019 et entre mai et juillet 2021. La guerre des talents n’est plus limitée géographiquement.
-  **Établissez un partenariat avec un fournisseur de solutions et de services stratégiques en matière de talents.**

La collaboration avec un fournisseur de services et de solutions en matière de talents est une option dont de nombreuses entreprises profitent sur ce marché concurrentiel. Un partenaire stratégique doit comprendre les défis uniques d’une entreprise, proposer des solutions personnalisées et fournir des talents qualifiés et experts.

À Actalent, notre activité principale ne consiste pas seulement à fournir des talents experts en génie et en sciences. Notre activité principale consiste également à prendre soin de la mobilisation et du maintien en poste de nos talents et à y accorder une attention particulière, de sorte que lorsque nos clients ont besoin d’eux pour résoudre des problèmes importants, ils sont là.

Que nos clients aient besoin d’un de nos consultants possédant des compétences particulières pour plusieurs projets ou pour un projet précis, que nos clients souhaitent gérer le rendement de nos consultants ou se concentrer uniquement sur le projet et nous laisser la gestion ou que nos clients souhaitent un soutien et des conseils sur la manière de retenir et de mobiliser les employés qu’ils ont, Actalent est en mesure de les aider.

Si vous souhaitez obtenir un complément d'information sur les données présentées ici ou si vous avez des questions sur les informations fournies dans ce rapport, y compris sur les travaux d'Actalent dans le domaine de la mobilisation des employés et des services et solutions de gestion des talents, consultez notre site Web actalentservices.com.

N'oubliez pas de consulter notre site Web pour notre analyse mensuelle du rapport sur l'emploi, qui ne se contente pas de présenter les chiffres, mais examine également les nombreux facteurs qui les influencent et leur importance.

À propos d'Actalent

Actalent lie la passion à l'objectif. Nos services et nos solutions de talents génèrent des résultats et fournissent l'expertise nécessaire pour aider nos clients à aller plus loin. Chaque jour, nos experts du monde entier apportent leur contribution. Nous appuyons des initiatives essentielles dans le domaine de l'ingénierie et des sciences afin d'améliorer la façon dont les entreprises servent le monde. Actalent est une société en exploitation d'Allegis Group Inc., le chef de file mondial des solutions en matière de talent.

Des personnes aux possibilités.

SOURCES

Hetrick, Ron, et coll. « The Demographic Drought » (Emsi), 26 juillet 2021

U.S. Bureau of Labor Statistics (bureau américain des statistiques du travail)

Actalent, Market Insight Article: U.S. Jobs Report, [juillet](#), [août](#) et [septembre](#) 2021

CONTRIBUTEURS

Eddie Beaver, analyste de recherche

Eliza Hetrick, analyste de recherche

Maureen Mirabito, rédactrice



Actalent   

actalentservices.com // Une société d'Allegis Group