

5 mesures pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

1 – Employeur attractif

Plus les collaborateurs et collaboratrices entretiennent un lien fort avec leur employeur ou employeuse, moins ils seront disposés à changer d'entreprise. Pour les fidéliser, il faut une ambiance saine dans l'entreprise et un travail quotidien qui a du sens. À cet égard, le comportement de la direction sert d'indicateur (montrer l'exemple). De même, il est important que les collaborateurs et collaboratrices puissent s'épanouir dans l'entreprise et mettre à profit leurs points forts. Mettez aussi en avant les atouts de votre entreprise dans votre communication externe. De nos jours, deux facteurs influencent fortement la notoriété d'une entreprise: l'expérience vécue (produit, prestation, lieu de travail, équipe) et la recommandation (par des collaborateurs ou collaboratrices et la clientèle). Ces deux facteurs doivent être activement mis en avant sur les canaux numériques (site Internet, réseaux sociaux).

2 – Reconnaissance

Le manque de reconnaissance entraîne de nombreuses conséquences négatives, par exemple sur la santé des employé-es. La lassitude et le manque de confiance en soi peuvent déjà avoir des effets préjudiciables sur la réussite de l'entreprise. La reconnaissance ne se réduit pas aux simples compliments. Certes, ces derniers sont un élément important de la reconnaissance, mais leur effet est limité. Dans la reconnaissance, l'humain est au centre de l'attention, dans les bons moments comme dans les mauvais. La reconnaissance doit être individuelle et précise. Elle a une dimension émotionnelle et est transmise personnellement. Quelques conseils concrets:

- Entretiens personnels
- Feed-back régulier, sincère et constructif
- Reconnaissance mutuelle dans l'équipe
- Facteurs concrets: salaires et avantages complémentaires
- Enquête régulière auprès des collaborateurs et collaboratrices (prendre aussi en compte le feed-back)

3 – Modèles de travail attractifs

Le souhait de bénéficier de modèles de travail flexibles s'est accentué ces dernières années. Les PME ne peuvent plus ignorer cette tendance. Dans la mesure où il est autorisé dans la branche, le télétravail est désormais la norme (1 à 2 fois par semaine), tout comme les possibilités de temps partiel ou d'horaires de travail flexibles. Offrez à vos collaborateurs et collaboratrices la possibilité de concilier travail et vie privée/vie de famille.

4 – Ateliers de formation

Proposez des jobs d'été, des emplois annexes (pour les personnes qui travaillent à temps partiel) et des places d'apprentissage. Accompagnez et soutenez suffisamment tôt les jeunes intéressés pour qu'ils créent un lien avec votre entreprise. Formez aussi suffisamment à l'avance une main-d'œuvre qualifiée.

5 – Possibilités de formation continue

Proposez de manière proactive des possibilités de formation continue à vos collaborateurs et collaboratrices. Le développement continu de votre personnel doit faire partie de l'ADN de votre entreprise. Encouragez non seulement l'apprentissage formel (participation à des formations, cours ou séminaires), mais aussi l'apprentissage informel (en mettant l'accent sur le transfert du savoir-faire dans l'entreprise).