



PROTÉGEZ VOTRE CARRIÈRE :
COMMENT LE PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL PEUT ATTÉNUER
LE DILEMME DU DÉFICIT DE
COMPÉTENCES.

 **Aerotek**[®]

TABLE DES MATIÈRES

L'état actuel des métiers spécialisés	4
Une génération de professionnels des métiers spécialisés qui part à la retraite	5
L'automatisation crée une demande de nouvelles compétences.....	5
Tendances au perfectionnement des compétences dans le secteur industriel.....	5
Automobile	6
Fabrication et produits de consommation et industriels	6
Installations et entretien.....	6
Énergie solaire et construction.....	6
Aviation	7
Des secteurs distincts, des solutions similaires	8
Création d'un environnement propice au perfectionnement des compétences	9
Culture	10
Reconnaître l'employé le plus approprié	10
Conclusion	11
Contributeurs	12



1603

1603

1603



RÉSUMÉ

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est le principal obstacle à la croissance des entreprises nord-américaines. Les entreprises doivent remplacer une génération de travailleurs qualifiés qui approchent de la retraite tout en évitant de mettre une charge de travail supplémentaires sur les épaules des employés moins expérimentés. Ils doivent également s'intéresser aux nouvelles compétences recherchées, créées par les progrès de l'automatisation. Le déclin des inscriptions aux écoles de métiers a pour effet de réduire un bassin de talents déjà limité. De nouvelles méthodes sont nécessaires pour garantir que les postes sont pourvus et que les objectifs de production sont atteints. Les entreprises proactives ont entrepris d'investir davantage de ressources dans des stratégies de perfectionnement destinées à combler les lacunes de leur personnel.

Ce document technique recensera les secteurs les plus touchés par le déclin de la main-d'œuvre qualifiée et fournit des conseils sur la manière de lancer une stratégie de perfectionnement des compétences pour votre entreprise.

L'ÉTAT ACTUEL DES TALENTS EN MÉTIERS SPÉCIALISÉS

La pénurie imminente de talents dans les métiers spécialisés est depuis des années une préoccupation bien connue mais rarement prise en compte. Il est prévu que plus de 22 % de la main-d'œuvre actuelle du secteur des métiers spécialisés prendra sa retraite au cours des dix prochaines années¹. Cela crée un nombre considérable d'occasions pour les talents, mais le nombre de travailleurs expérimentés est insuffisant pour combler ces postes.

En outre, la concurrence pour les talents de niveau débutant s'intensifie. L'augmentation du salaire minimum dans tous les secteurs d'activité érode l'avantage salarial dont bénéficiaient auparavant de nombreux employeurs. Attirer des talents dans lesquels les entreprises peuvent investir à long terme devient tout aussi complexe que de trouver des remplaçants immédiats pour les talents qualifiés qui approchent de la retraite.

Chaque année, dans le seul secteur de la construction, près de 100 000 emplois restent vacants². Cela crée non seulement un problème dans la recherche de talents et dans la réalisation des objectifs d'affaires mais aussi une charge de travail supplémentaire pour le personnel existant. Cela pose des problèmes en termes de sécurité et de fidélisation, car les travailleurs sont aux prises avec la fatigue et l'épuisement professionnel.

L'embauche d'électriciens, de techniciens, d'agents d'entretien et d'autres professionnels qualifiés est essentielle au respect du calendrier des projets et à l'exécution des commandes au cours des 5 à 10 prochaines années.

¹ Emploi par tranche d'âge et 10 principaux codes SOC, Construction (EMSI 2021)

² Postes vacants par mois dans le secteur de la construction aux États-Unis. Extrait de <https://fred.stlouisfed.org/series/JTS2300JOL#0>

LES 10 COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES³

SOURCE: ANALYSES DU MARCHÉ DU
TRAVAIL EMSI 2021

Préposés à l'entretien et aux réparations, général	> 301,491
Techniciens et mécaniciens de services automobiles	> 122,380
Électriciens	> 48,071
Mécaniciens et installateurs de systèmes de chauffage, d'air conditionné et de réfrigération	> 45,695
Mécaniciens d'équipements industriels	> 39,408
Charpentiers	> 35,525
Soudeurs, coupeurs et autres types de soudeurs	> 30,478
Plombiers, tuyauteurs et monteurs	> 26,128
Machinistes	> 27,447
Opérateurs d'engins et autres équipements de construction	> 14,050

L'AUTOMATISATION CRÉE UNE DEMANDE DE NOUVELLES COMPÉTENCES

L'essor de l'automatisation complique davantage la recherche de professionnels qualifiés. Non seulement les entreprises cherchent-elles à remplacer les travailleurs qui partent à la retraite, mais elles ont également besoin de talents dotés des compétences nécessaires pour exploiter et réparer des outils technologiques qui sont en rapide évolution. Cela crée de nouvelles occasions pour des travailleurs qualifiés de transférer leurs talents vers de nouvelles pratiques.

« Le degré de complexité de la mécanique est en hausse parce que l'on a affaire à davantage d'éléments informatisés et de programmes logiciels », déclare Stanley Johnson, responsable des comptes stratégiques chez Aerotek.

Les machines ne sont pas en train de prendre le dessus, mais elles sont de plus en plus répandues. Les entreprises recherchent les talents capables d'assurer la pérennité de ces investissements extrêmement coûteux. La demande en techniciens expérimentés en matière d'interfaces graphiques et autres outils d'interaction technologique augmente rapidement. Les employeurs doivent adopter de nouvelles approches en matière d'éducation et de formation des employés afin d'élargir leurs bassins de talents.

« Ces postes dans le domaine de l'automatisation et de la robotique ne sont généralement pas accessibles à un candidat débutant ou sans formation, de sorte que la formation et le perfectionnement sont une nécessité », explique Blake Poore, Responsable des services de recrutement.

TENDANCES AU PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES DANS LE SECTEUR INDUSTRIEL

Le perfectionnement des travailleurs est une solution connue dans

le secteur des métiers spécialisés. Selon une récente enquête, 74 % des entreprises reconnaissent que le perfectionnement de la main-d'œuvre est essentiel à leur réussite dans les 18 prochains mois. Cependant, seulement 10 % des entreprises déclarent être suffisamment préparées pour réagir⁴. Le lancement d'un programme de perfectionnement est un défi de taille, et les entreprises y répondent de plusieurs manières.

Le processus employé pour perfectionner les compétences de votre main-d'œuvre dépendra largement de votre secteur d'activité et des lacunes particulières à combler en matière de compétences. L'expérience et l'expertise d'Aerotek au sein de plusieurs secteurs d'activité nous a permis de mieux comprendre les défis auxquels ils sont confrontés en matière de formation continue et de demande en matière de nouvelles compétences.



des entreprises reconnaissent que **le perfectionnement de la main-d'œuvre est essentiel**

³ Les 10 principaux codes SOC par nombre d'offres d'emploi uniques aux États-Unis de janvier 2021 à juillet 2021. EMSI)

⁴ Tendances en matière de dotation de personnel, 2021. Analystes du secteur de la dotation de personnel. Extrait de <https://www2.staffingindustry.com/site/Research/Research-Reports/Americas/Staffing-Trends-2021>

AUTOMOBILE

Les entreprises automobiles réagissent aux changements sur plusieurs fronts. Les progrès technologiques et les réglementations plus strictes en matière d'émissions imposent un passage aux véhicules électriques (VE). Les consommateurs ne sont pas les seuls à réclamer des VE. Le développement fulgurant du commerce électronique a incité les entreprises de livraison à investir plus largement dans la création d'une flotte de véhicules de livraison électriques.

Répondre à la demande actuelle des consommateurs en matière de véhicules non électriques est un point faible persistant pour de nombreuses entreprises. Entre-temps, des options autrefois considérées comme luxueuses deviennent la norme et de nouvelles fonctions, comme le régulateur de vitesse adaptatif, gagnent en popularité. Pour concevoir et réparer ces fonctionnalités, il est nécessaire de dénicher des talents dotés de nouvelles compétences.

PRODUITS DE CONSOMMATION ET INDUSTRIELS ET FABRICATION

TL'augmentation continue de la demande de la part des consommateurs, propulsée par le commerce électronique, a été une aubaine pour les fabricants. Cependant, la hausse des coûts des matériaux, la pénurie de main-d'œuvre et la rareté des puces de microprocesseur et des semi-conducteurs ont paralysé la production et provoqué des retards dans les livraisons. Les taux de production se stabilisent, mais Iris Pang, spécialiste en économie chez ING, estime qu'il faudra peut-être encore plusieurs années avant de rétablir complètement la chaîne d'approvisionnement⁵.

En plus du défi que représente l'approvisionnement en matières premières, la pénurie de talents qualifiés demeure un obstacle important à la croissance. Outre le fait de devoir trouver des travailleurs qualifiés pour remplacer la génération vieillissante des baby-boomers, les entreprises constatent que moins de jeunes professionnels s'intéressent aux métiers spécialisés.

INSTALLATIONS ET ENTRETIEN

Le commerce électronique n'a pas seulement entraîné une augmentation de la demande de produits manufacturés. Il est également à l'origine de la multiplication des nouveaux entrepôts et centres de distribution⁶. En raison du nombre croissant de nouvelles installations, les technologies d'amélioration de l'efficacité sont passées au premier plan, en vue de rationaliser les processus et de réduire les délais de livraison des entreprises. Cependant, l'attrait des technologies permettant de réduire les coûts aggrave le manque déjà croissant de compétences en matière de professionnels en entretien.

« Personne ne rejette la technologie parce qu'elle réduit considérablement le coût des opérations », déclare Michael Stollsteimer, Gestionnaire du programme des ressources gérées d'Aerotek. « Au fur et à mesure que les pièces d'équipements mécaniques et électromécaniques vieillissent, vous devez déterminer qui en assurera l'entretien. »

Le principal défi pour les entreprises consiste à déterminer comment assurer l'entretien des équipements de manière rentable. Le recours aux fabricants et le développement de talents en interne présentent tous deux des avantages et des inconvénients.

ÉNERGIE SOLAIRE ET CONSTRUCTION

Tout au long de la dernière décennie, l'industrie solaire a connu une croissance annuelle moyenne de 42%⁷. Grâce au soutien fédéral, aux initiatives des entreprises en matière d'énergie propre et à la stabilité relative des coûts de fabrication et d'installation, on estime que l'énergie solaire connaîtra un taux de croissance composé et ajusté de 17,32% d'ici 2025⁸.

L'INDUSTRIE SOLAIRE A CONNU UNE CROISSANCE ANNUELLE MOYENNE DE

42%

5 La pire sécheresse depuis des décennies à Taiwan accentue les craintes de pénurie de puces à microprocesseur. Industry Week. Extrait de <https://www.industryweek.com/supply-chain/article/21161812/taiwans-worst-drought-in-decades-deepens-chip-shortage-jitters>

6 CBRE. Extrait de <https://www.cbre.us/research-and-reports/North-America-Industrial-Big-Box-Review--Outlook-2020>

7 Données relatives à la recherche sur l'industrie solaire. Extrait de <https://www.seia.org/solar-industry-research-data>

8 Le marché de l'énergie solaire aux États-Unis devrait croître à un taux de croissance annuel moyen de 17,32% au cours de la période 2020-2025. Intrado. Extrait de <https://www.globenewswire.com/news-release/2020/08/31/2085905/0/en/The-United-States-solar-energy-market-is-expected-to-grow-at-a-CAGR-of-17-32-during-2020-2025.html>

L'un des plus grands défis auxquels sont confrontées les entreprises de construction solaire est de mener à bien les projets dans les délais prévus. Le non-respect de ces délais peut entraîner des pénalités et des pertes financières. Les retards dus à des pénuries de matériaux, aux conditions météorologiques, à des problèmes de génie et au manque de main-d'œuvre qualifiée sont autant de facteurs susceptibles d'entraîner des pertes financières.

L'avenir de l'énergie solaire est prometteur, mais le recrutement du volume de travailleurs nécessaires pour soutenir sa croissance constitue un défi majeur. L'énergie solaire est un secteur hautement technique, mais l'automatisation n'est pas le principal responsable du manque de compétences au sein de ce dernier. Le facteur le plus déterminant serait plutôt la concurrence avec d'autres industries.

« Ce que nous observons en général, c'est une population de personnes qui, traditionnellement, ont suivi un programme d'apprentissage ou des études supérieures pour servir l'industrie de l'énergie, et qui se dirigent maintenant vers la technologie et les télécommunications. Cela crée un gouffre en termes de compétences et nous ne voyons pas un attrait aussi prononcé pour les métiers spécialisés en tant que parcours professionnel », déclare Mike Mulheron, Responsable du développement d'affaires.

En outre, la plupart des entreprises de construction solaire souhaitent (et doivent) faire appel à une main-d'œuvre locale afin d'être compétitives sur le plan financier, ce qui peut entraîner des problèmes de fidélisation en raison du manque de main-d'œuvre expérimentée dans le domaine de l'énergie solaire au sein de certaines régions ou marchés qui ne comptent pas beaucoup de fermes solaires. Bien que leur objectif est d'être compétitifs sur le plan financier, ils doivent également répondre aux exigences contractuelles de l'État et des collectivités locales (c'est-à-dire réduire le chômage ou bénéficier d'incitations fiscales). Lorsque des problèmes de fidélisation se posent, il faut plus de temps et d'argent pour fidéliser des remplaçants ou de nouvelles embauches.

AVIATION

Les fortes dépenses militaires, l'essor du secteur du commerce électronique et le retour des voyages commerciaux sont autant de raisons d'être optimiste quant à l'avenir de l'aviation. Les fabricants et les

entreprises d'entretien, réparation et révision devraient connaître une demande record au cours des dix prochaines années. Cependant, si elles ne peuvent pas compter sur un personnel d'entretien qualifié, elles courent le risque de voir leur activité diminuer.

Selon la dernière enquête sur les postes vacants et le roulement de la main-d'œuvre (Department of Labor Job Openings and Labor Turnover Survey, ou JOLTS) du ministère du Travail des États-Unis, les secteurs des transports, de l'entreposage et des services publics ont enregistré plus de postes vacants en février, mars, avril et mai 2021 qu'au cours de tous les mois de la dernière décennie. Entre-temps, les embauches dans le secteur pour les mêmes mois sont demeurées égales à celles des dernières années⁹.

La pénurie de technicien en entretien d'aéronefs ou d'un technicien en avionique continue de menacer la croissance des entreprises dans tous les secteurs de l'aviation. À mesure que s'accroît la demande, les employeurs sont contraints de surenchérir pour attirer les talents, ce qui entraîne une hausse des salaires.

« Beaucoup de nos clients offrent des primes à l'embauche et demandent de l'aide pour pourvoir les postes à salaire élevé. Ils investissent davantage d'un point de vue financier », explique Michael Del Bianco, Gestionnaire de recrutement et de comptes.

Pour devenir technicien d'aéronefs, il est nécessaire d'obtenir une certification et d'investir beaucoup de temps et d'argent. Les employeurs hésitent donc à promouvoir leurs employés vers ces postes. En outre, les règlements de la FAA prévoient des exigences spécifiques, ce qui complique le transfert des talents d'un secteur à l'autre de l'aviation. Cela touche particulièrement les anciens combattants de l'armée désireux de mettre leurs compétences au service de l'aviation commerciale ou du fret. Il s'agit d'un métier compliqué à pourvoir et les employeurs constatent que jeter de l'argent par les fenêtres n'est pas une solution à long terme.

« Du point de vue de l'offre et de la demande, le nombre de postes vacants dépasse de loin l'offre de talents disponibles. »

John Piver

9 Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, Job Openings, Hires and Total Separations by Industry, Seasonally Adjusted (en anglais seulement), <https://www.bls.gov/news.release/jolts.a.htm> page visitée le 2021-08-09.

DES SECTEURS DISTINCTS, DES SOLUTIONS SIMILAIRES

Remédier à la pénurie de compétences est un défi complexe, mais pas unique.

« Les pénuries de main-d'œuvre qualifiée sont similaires dans plusieurs industries. Il n'y a pas de pénurie de compétences qui soit plus particulière à un secteur qu'à un autre », déclare Dan Stiles, Directeur des ventes stratégiques.

Les différents secteurs d'activité étant confrontés à des défis similaires, les solutions élaborées pour un secteur donné peuvent être efficaces pour les autres. Les entreprises peuvent se pencher sur les idées suivantes pour élargir leur bassin de talents à court et à long terme.

Chercher à obtenir le soutien de votre gouvernement régional – La réintroduction de l'enseignement des métiers spécialisés dans les écoles secondaires est une stratégie à long terme pour combler les lacunes en matière de compétences. Stanley Johnson, Directeur des comptes stratégiques, voit un potentiel dans la collaboration avec les gouvernements régionaux en vue d'accroître le financement et la sensibilisation aux programmes de formation axés sur les métiers spécialisés.

« Pour vraiment s'attaquer au problème, nous devons commencer dans les écoles secondaires », déclare M. Johnson. « Ce serait la stratégie la plus complète et la plus durable pour accroître le bassin de main-d'œuvre. » Les métiers étaient autrefois enseignés dans les écoles, mais ces cours ont disparu au fur et à mesure que le secteur manufacturier quittait l'Amérique. Maintenant que ce secteur fait son retour aux États-Unis, il est nécessaire de réintégrer les métiers spécialisés au cursus des écoles secondaires. Vous aurez de nouveaux étudiants qui s'orienteront naturellement vers cette voie parce qu'elle est de nouveau accessible. La manufacture devient plus complexe, plus automatisée et offre une grande variété de compétences qui plairont à de nombreux étudiants. »

Un baccalauréat en quatre ans étant l'objectif de nombreux élèves du secondaire, les employeurs et les autorités locales doivent coordonner leurs efforts pour raviver l'intérêt pour les métiers spécialisés à un plus jeune âge. L'avantage le plus souvent négligé de cette notion est la possibilité de cibler les efforts dans des régions déterminées.

Tirer parti de la formation dispensée par les fabricants d'équipements – Pour rester compétitives, les entreprises doivent se moderniser et introduire de nouveaux équipements lorsque cela est nécessaire. Où les entreprises peuvent-elles trouver le talent nécessaire pour assurer l'entretien de leur nouvelle technologie?

« La solution consiste à utiliser le programme de formation du fabricant de l'équipement », déclare Michael Stollsteimer.

Lorsqu'une entreprise se dote d'une nouvelle technologie, le fabricant propose souvent différents services de soutien ou de formation moyennant un coût supplémentaire. De nombreuses entreprises confient à leurs techniciens chevronnés le soin d'apprendre les spécificités du nouvel outil plutôt que de demander une assistance supplémentaire au fabricant. Cette approche permet d'économiser de l'argent et de combler une pénurie de compétences à court terme, mais elle entraîne un surcroît de travail et de dépendance à l'égard des techniciens chevronnés qui approchent de la retraite ou qui pourraient saisir de nouvelles occasions de carrière.

Offrir la formation du fabricant aux techniciens intermédiaires les prépare non seulement à utiliser ou à entretenir l'équipement si les techniciens plus chevronnés quittent l'entreprise, mais elle leur permet également de former les nouvelles embauches à son utilisation. La collecte et le partage des connaissances n'est pas une nouvelle méthode de perfectionnement, mais le fait de tirer parti du soutien du fabricant de l'équipement permet de lancer un programme de partage des connaissances qui portera ses fruits dans les années à venir.

Partenariat avec des organisations axées sur le perfectionnement des compétences – Pour s'assurer d'avoir accès à des talents à l'avenir, les entreprises participent davantage à la phase initiale de formation lors du processus de recrutement.

« Les individus comme les entreprises tendent à rester fidèles à leur région. Unissons-nous et efforçons-nous d'accroître le financement de la formation aux métiers spécialisés dans la région. Ainsi tout le monde y gagne. »

Stanley Johnson



« Les fabricants d'équipements et de composants solaires ont récemment commencé à s'associer à des établissements d'enseignement locaux ou à des programmes de développement de la main-d'œuvre pour proposer des cours de formation afin de combler le manque de compétences dans le domaine de la construction solaire », explique Andy So, Gestionnaire principal des ressources gérées et services. « Des organisations fabriquant des panneaux et des systèmes de rayonnement s'associent parfois à une université locale ou à une école de métiers spécialisés pour les préparer. »

Travailler auprès d'une organisation compétente crée de nouvelles occasions de mobiliser les talents dès le début de leur carrière. Travailler auprès d'une organisation compétente crée de nouvelles occasions d'attirer les talents dès le début de leur carrière ¹⁰. Ils effectuent la promotion des carrières dans les métiers spécialisés auprès des étudiants du secondaire et du postsecondaire au moyen de campagnes comme la « National Signing Day ».

Créer des stratégies de promotion des écoles de métiers spécialisés et de sensibilisation des jeunes - L'une des meilleures sources de talents de qualité a été considérablement réduite en raison de plusieurs facteurs. Les écoles de métiers spécialisés et techniques enregistraient déjà un faible taux d'inscription avant la

pandémie de COVID-19, et le virus n'a fait qu'aggraver le problème car les étudiants et les travailleurs étaient moins susceptibles d'avoir accès à un apprentissage pratique.

Il convient de se montrer optimiste quant à l'avenir à long terme des écoles de métiers spécialisés. Le besoin de talents qualifiés incite de plus en plus les employeurs à mettre l'accent sur la sensibilisation des jeunes et l'éveil de leur intérêt le plus tôt possible. Cependant, les employeurs doivent dès maintenant jouer un rôle plus cohérent pour susciter l'intérêt de talents potentiels dans les écoles secondaires afin de disposer des talents nécessaires à l'avenir.

CRÉATION D'UN ENVIRONNEMENT PROPICE AU PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES

Le perfectionnement des compétences peut constituer un élément essentiel de votre stratégie pour combler les lacunes en matière de compétences de votre personnel. Il s'agit également d'un investissement important envers un individu ou un groupe sélectionné. Les entreprises doivent donc éviter de faire de faux pas. Avant de lancer une initiative de perfectionnement des compétences, vous devez vous assurer que la culture de votre entreprise et votre personnel sont prêts.

¹⁰ Il existe maintenant une Journée d'inscription nationale (National Signing Day) pour les programmes d'orientation professionnelle. SkillsUSA. Extrait de <https://www.skillsusa.org/now-theres-a-national-signing-day-for-career-programs/>

CULTURE

Créez-vous un espace où les employés sentent qu'ils peuvent évoluer? Votre personnel actuel représente-t-il le groupe idéal pour le perfectionnement professionnel?

Les employés préfèrent travailler là où ils se sentent à l'aise et en sécurité. Les entreprises répondent à l'appel en investissant davantage dans des stratégies de mobilisation des employés. Ces initiatives permettent aux travailleurs d'exprimer plus facilement leurs préoccupations et aux entreprises de trouver des solutions pour créer un environnement de travail plus agréable.

Le perfectionnement des compétences peut être un outil de fidélisation efficace permettant aux travailleurs d'évoluer au sein de l'entreprise. Cependant, si votre culture n'est pas propice à l'épanouissement des employés, votre entreprise pourrait se retrouver à former des talents pour ses concurrents.

Une façon de créer un environnement plus propice au perfectionnement des compétences est de faire preuve de créativité en matière d'horaires de travail. Cela peut s'avérer difficile pour de nombreuses entreprises, mais l'établissement d'un horaire hebdomadaire qui prévoit au moins une journée de formation ciblée au lieu des tâches normales offre aux travailleurs un moyen constant d'accroître leurs connaissances et leur valeur tout en encourageant leur fidélisation.

Les employeurs doivent également prévoir le lieu où se déroulera leur programme de perfectionnement des compétences. Les programmes de perfectionnement des compétences sur site et virtuels présentent tous deux des avantages. En faisant preuve de souplesse dans l'intégration de chacun d'eux à votre stratégie, vous contribuerez à rendre votre programme plus attrayant et plus réaliste pour les employés.

RECONNAÎTRE L'EMPLOYÉ LE PLUS APPROPRIÉ

Il existe plusieurs compétences non techniques et traits de personnalité que les employeurs peuvent privilégier avant de lancer un programme de perfectionnement des compétences. Les entreprises devraient s'efforcer de repérer les travailleurs possédant ces compétences le plus tôt possible afin d'avoir de meilleures chances de les fidéliser pour toute la durée de leur carrière.

L'intelligence émotionnelle – Lorsque vous proposez à un employé de se perfectionner, n'oubliez pas que vous aurez probablement aussi à désigner un nouveau formateur ou gestionnaire dans le cadre de ce processus. La capacité à gérer les relations interpersonnelles et à faire preuve d'empathie envers les autres est difficile. Savoir reconnaître les travailleurs dotés de cette compétence non technique permettra aux entreprises de former des personnes capables de transmettre plus facilement leurs connaissances aux autres et d'accéder à un poste de direction.

« La première chose que les travailleurs demandent lorsqu'ils sont embauchés au sein d'un atelier de production est « Quand et comment vais-je obtenir une augmentation »; Si vous n'êtes pas en mesure d'offrir une telle possibilité à vos nouveaux talents, vous risquez de perdre des travailleurs. »

Michael Stollsteimer

« L'intelligence émotionnelle représente toujours une bonne qualité, car les compétences en communication sont importantes. Elles sont essentielles non seulement pour devenir un technicien expérimenté, mais elles vous serviront également lorsque vous passerez aux premiers échelons de la gestion. Vous devez faire preuve de compréhension à l'égard des problèmes des autres et être capable et disposé à aider les autres à atteindre votre niveau », déclare M. Stollsteimer.

Ces compétences non techniques sont d'autant plus précieuses que de nombreux travailleurs qualifiés préfèrent préserver leurs connaissances afin de conserver leur valeur aux yeux de l'entreprise. Les employeurs doivent inciter les travailleurs à abandonner cette tendance afin d'ouvrir la voie à un partage efficace des connaissances.

« Je pense qu'une partie de l'ancienne mentalité se traduit par « Si je sais quelque chose, je ne vais pas l'enseigner aux autres pour ne pas qu'on me prenne mon travail ». Or, il faudrait plutôt faire l'inverse et être prêt à tout partager avec tout le monde », déclare M. Stollsteimer.

Dévouement au métier et à l'entreprise – Un travailleur possédant d'excellentes aptitudes en matière de communication est à prendre en compte dans le cadre d'une formation complémentaire. Les travailleurs qui ne cessent de s'améliorer dans leur domaine et qui démontrent leur intérêt pour votre entreprise sont des candidats de choix pour le perfectionnement des compétences. L'évaluation de ces caractéristiques peut prendre du temps, mais n'oubliez pas que le dévouement est à double tranchant. Tout comme vous souhaitez trouver le travailleur le plus adapté à votre projet de perfectionnement des compétences, les travailleurs souhaitent être assurés de votre engagement à leur égard.

« De nombreuses personnes qui intègrent les métiers spécialisés, en particulier celles qui sortent tout juste d'une école de métiers, ont soif d'apprendre. Ayez à l'esprit que les personnes que vous embauchez voudront continuer à progresser au sein de l'entreprise et à accéder à d'autres postes », déclare S. Johnson.

Établissez un calendrier régulier pour les évaluations du rendement et les discussions individuelles entre les gestionnaires et les travailleurs. En multipliant les points de contact, on obtient de plus amples renseignements sur les préoccupations et les ambitions d'un employé, ce qui permet de déterminer plus facilement s'il convient à un investissement à long terme.

CONCLUSION

Le fossé qui se creuse entre les métiers qualifiés et la montée de l'automatisation ne fera que continuer à bouleverser un paysage du travail déjà complexe. De nombreuses entreprises ont déjà commencé à relever le défi en créant leurs propres programmes de formation et de bourses d'études et en établissant des relations plus étroites avec les écoles de métiers spécialisés et les ministères régionaux. Que les employeurs recherchent des travailleurs ayant une expérience traditionnelle dans les métiers spécialisés ou encore des individus en mesure de répondre aux nouvelles demandes créées par l'automatisation, le perfectionnement des compétences offrira une voie permettant aux entreprises de recruter les travailleurs dont elles auront besoin pour maintenir leur croissance.

Le moment le plus propice pour investir dans le perfectionnement des compétences était il y a plusieurs années déjà. Ne ratez pas votre seconde chance de le faire.

Pour en savoir plus, visitez :

Aerotek.com | 1 888 AEROTEK



CONTRIBUTEURS

Sara Staggs, Vice-présidente, Ventes et exploitation stratégiques

Stanley Johnson, Responsable des comptes stratégiques

Mike Mulheron, Responsable du développement d'affaires

Blake Poore, Responsable des services de recrutement

John Piver, Gestionnaire principal de recrutement et de comptes

Andy So, Gestionnaire principal des ressources gérées et services

Dan Stiles, Directeur général des ventes stratégiques

Michael Stollsteimer, Gestionnaire de programme des ressources gérées et services

Michael Del Bianco, Gestionnaire de recrutement et de comptes



À PROPOS D'AEROTEK

Notre monde nous tient à cœur. En plus de 35 ans, Aerotek® Inc, une division de Aerotek SRI, s'est bâti une réputation en matière de dotation de personnel et de solutions de gestion des effectifs de la plus haute qualité. Forts d'une expertise approfondie dans les domaines de la fabrication, de la logistique et de la construction, nous faisons équipe avec plus de 13 000 clients et plus de 200 000 employés contractuels dans l'industrie légère et les métiers spécialisés chaque année. Notre approche axée sur les gens met en adéquation des talents de qualité avec des perspectives d'emploi continues et gratifiantes. Basée à Hanovre, au Maryland, Aerotek exploite un réseau unifié de plus de 250 bureaux en Amérique du Nord. Aerotek est une société en exploitation au sein d'Allegis Group, un chef de file mondial en solutions de gestion des talents.

Pour en savoir plus, visitez : [Aerotek.com](https://www.aerotek.com) | 1 888 AEROTEK.

