

Six tendances qui changeront le marché du travail en 2023

ANNIE LAFRANCE
Le Soleil

Le marché de l'emploi et du travail vit de grands bouleversements depuis quelques années. Le 9 à 5 est délaissé, tout comme les bureaux standardisés, et les employés qui font carrière au sein d'une même organisation se font de plus en plus rares. Après le virage numérique, le télétravail et la pénurie de main-d'œuvre, de quoi sera fait le marché du travail en 2023?

Plus de flexibilité

La flexibilité est un mot à la mode. Il l'était déjà et le sera davantage cette année, si on se fie aux multiples publications sur le sujet.

Déjà, le 9 à 5 était relégué aux oubliettes. Or, en 2023, être flexible prend plusieurs formes. C'est non seulement de pouvoir adapter son emploi du temps et de varier son lieu de travail, mais aussi moduler les tâches au jour le jour.

Au cœur de cette métamorphose, le rôle du gestionnaire ou conseiller en ressources humaines est plus que jamais primordial, insiste l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA).

«S'il y a un domaine qui s'est transformé ces dernières années, et qui se modifiera encore dans le futur, c'est bien la gestion des ressources humaines et c'est pourquoi les entreprises doivent être encore plus flexibles», soutient la directrice générale de l'Ordre, Manon Poirier, CRHA.

Contre le désengagement

De nouveaux phénomènes font les manchettes : on parle de démission silencieuse (*quiet quitting*) et de fantomisation (*ghosting*). Dans le premier cas, les employés réduisent leurs efforts alors que dans l'autre, ils ne se présentent tout simplement pas au travail, sans avertir.

Ces situations sont directement liées au désengagement des employés envers leur organisation. Selon la firme Gallup, 18% de la main-d'œuvre serait actuellement désengagée, influençant les milieux de travail et les dynamiques d'équipes.

C'est pourquoi plusieurs observateurs croient qu'il faut, en 2023, renverser la tendance en renforçant le sentiment d'appartenance et en collant les valeurs de l'entreprise à celles de ses employés. En d'autres mots, il faut réengager les employés.

Pour l'Ordre des CRHA, il n'est plus question de rétention du personnel, mais bien de mobilisation. Une personne engagée et mobilisée est la clé du succès de toute entreprise. «Un bon gestionnaire doit savoir guider ses employés tout en leur faisant confiance, c'est le jeu du juste équilibre», de préciser Manon Poirier.

Le retour du travail d'équipe

Après deux années de visioconférence et de télétravail, le temps est venu de retrouver son équipe. Pour motiver le retour au bureau, bon nombre d'organisations réservent des journées spécifiques au travail d'équipe.

C'est prouvé : le travail d'équipe favorise les interactions, met en valeur les forces de chacun et, en bout de ligne, offre un meilleur rendement collectif.

«Les employés ne veulent pas retourner au bureau pour faire les mêmes tâches qu'en télétravail. Il faut qu'il y ait une motivation pour faire la route ; un avantage autant pour l'employeur que pour l'employé», dit le consultant en ressources humaines Daniel Lafrenière.

Le travail d'équipe répond aussi au besoin de socialiser qui s'est accentué dans les dernières années. Même les discussions anodines ont un effet bénéfique : elles contribuent à la dynamique de l'entreprise et à la bonne humeur générale.

Le salaire au cœur des négos

Avec l'inflation et le coût du panier d'épicerie, le salaire devient le cheval de bataille. Pendant plusieurs années, les gestionnaires ont affirmé que les conditions de travail préconisaient. Or, avec la hausse du coût de la vie, il semble que ce soit désormais le salaire. C'est d'ailleurs ce qui prime pour recruter de nouveaux employés. Une récente étude menée par Robert Half, un cabinet de solutions en gestion des talents, révèle que 31 % des répondants envisagent de changer d'emploi. Pourquoi? C'est la perspective d'une augmentation de salaire qui séduit 58 % des répondants.

Le phénomène cible tous les salariés : des travailleurs étudiants jusqu'aux gestionnaires. Parler salaire n'est pas tabou.

Prendre soin des employés

Si l'offre d'un salaire plus élevé représente pour plusieurs une solution de choix pour retenir un employé crucial, bon nombre de dirigeants pensent que la rétention repose sur une meilleure relation avec l'employé. Et avec raison.

Plus que jamais, le *feed-back* est l'expression à la mode.

« L'employé, c'est la base de l'entreprise. Il est important de prendre soin de ses employés pour que, à leur tour, ils prennent soin des clients »

— *Daniel Lafrenière, consultant et auteur du livre De kessé l'expérience employé?*

Il importe de prendre le temps de clarifier les attentes envers chacun des employés et de bien définir les objectifs dans leur globalité. Être à l'écoute de leurs besoins, de leur mieux-être et les impliquer dans les décisions sont quelques-unes des astuces qui permettront de relever le défi de la pénurie de main-d'œuvre, croit l'Ordre des CRHA.

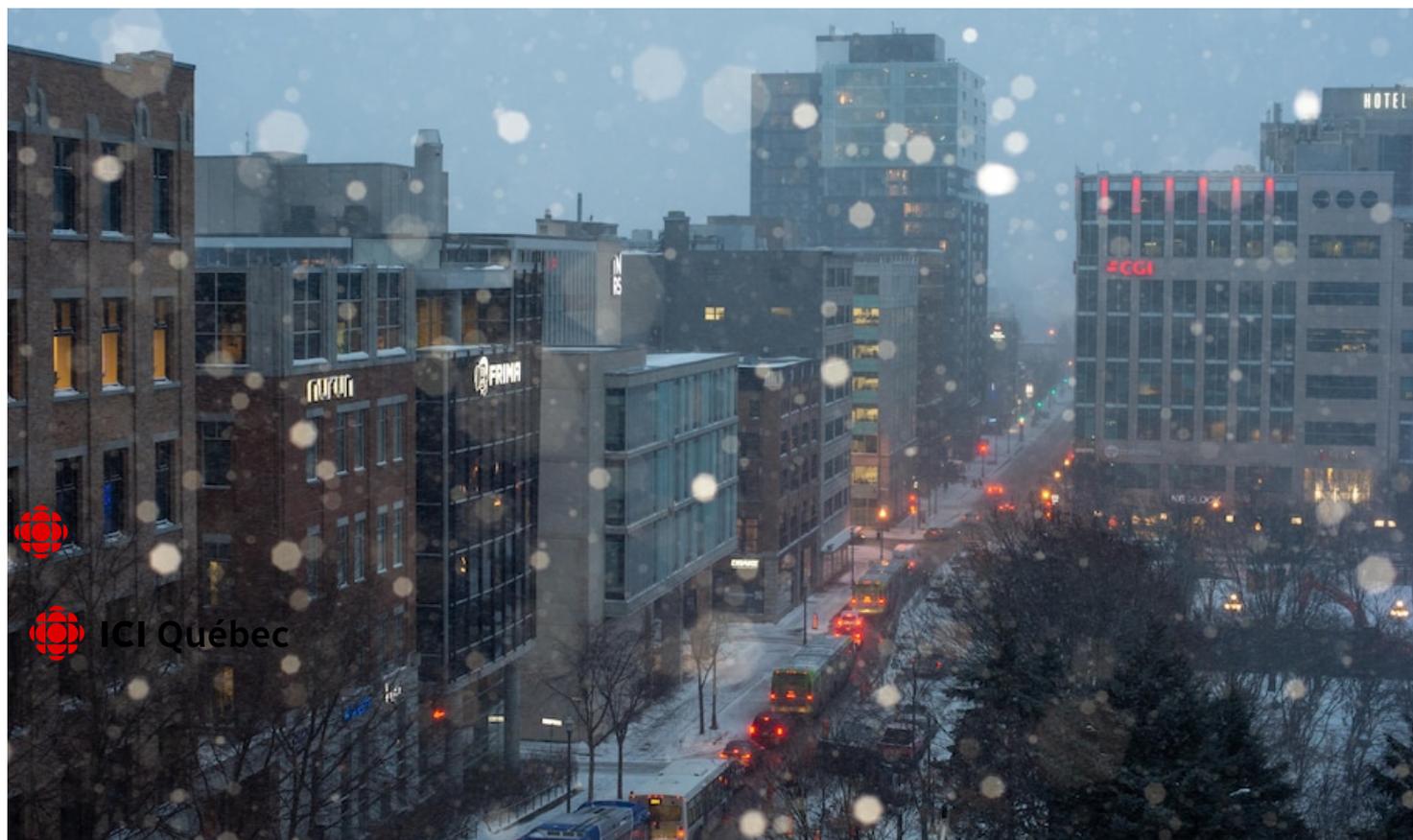
«Le bonheur au travail est une variable qui change d'une personne à l'autre et d'une entreprise à l'autre. Il faut mieux communiquer», renchérit M. Lafrenière.

Valoriser les gestionnaires

Ces dernières années, les gestionnaires ont beaucoup travaillé. Trop travaillé, juge Annie Boilard, CRHA et présidente de Réseau Annie RH. «Les charges de travail sont démesurées.» Ils cumulent de longues heures afin de répondre aux attentes élevées des organisations et en prennent plus sur leurs épaules. «Avec le taux de roulement élevé, ils sont constamment en formation et en recrutement ; ils comblent aussi les postes non-occupés et remplacent les absents au pied levé», énumère-t-elle.

Pour 2023, la conseillère RH souhaite que le travail des gestionnaires soit mieux valorisé et qu'ils puissent souffler un peu.

Le plein emploi se maintient à Québec malgré des signes de ralentissement



La ville de Québec est toujours en situation de plein emploi.

PHOTO : RADIO-CANADA / ÉRIK CHOUINARD



David Rémillard

Publié le 6 janvier 2023

La grande région de Québec demeure en situation de plein emploi malgré les craintes de plus en plus concrètes d'un ralentissement économique. La région métropolitaine a conclu l'année 2022 avec le taux de chômage le plus bas parmi les grandes régions canadiennes.

Voilà ce que confirment les plus récentes données de l'emploi compilées par Statistique Canada.

Relayé par Québec international, ce bilan confirme un taux de chômage à 3 % pour la région métropolitaine de recensement, ce qui inclut Québec, sa couronne nord, ainsi que Lévis, sur la Rive-Sud. Seules de plus petites agglomérations comme Sherbrooke (2,9 %) et Peterborough en Ontario (2,7 %) ont affiché des taux plus faibles.

La région de Québec comptait en décembre dernier 13 800 chômeurs, une hausse de 2100 par rapport à décembre 2021.

Le nombre de postes vacants reste relativement élevé. « Au troisième trimestre de 2022, il y avait 27 710 postes vacants dans la région de la Capitale-Nationale et 12 375 en Chaudière-Appalaches », indique Québec international. Dans le cas de la Capitale-Nationale, le nombre de postes vacants baissait pour la première fois depuis 2015 (-2,6 %).

À l'échelle du pays, l'économie canadienne a créé 104 000 emplois en décembre. Le taux de chômage a légèrement reculé à 5 %.

Il s'agit de la troisième baisse du taux de chômage en quatre mois, ce qui le rapproche de son creux record de 4,9 %, atteint en juin et juillet derniers.

Premiers ralentissements?

Dans son analyse du bilan de l'emploi pour le mois de décembre, Québec international évoque de son côté de premiers signes de ralentissement du marché du travail. « Le bilan [de l'emploi] reste positif dans l'ensemble », prend-on soin de spécifier, surtout pour Québec. « Cette facette de l'économie est l'une de celles qui se portent le mieux. »

Après une année marquée par la lutte contre l'inflation et des hausses répétées du taux directeur de la Banque du Canada, maintenant établi à 4,25 %, Québec international anticipe néanmoins certains changements de l'économie pour 2023.



La Banque du Canada essaie de ramener l'inflation dans une fourchette qui varie de 1 à 3 % par année.

PHOTO : LA PRESSE CANADIENNE / SEAN KILPATRICK

Les craintes d'une stagnation, voire d'une récession, sont d'ailleurs bien réelles pour l'année qui débute. « Les attentes sont nuancées alors que l'emploi devrait être marqué par les inquiétudes sur l'inflation et un ralentissement économique de plus en plus concret, note Québec international. Il sera intéressant de suivre la réaction du marché et celle des entreprises. »

La Banque du Canada a signalé le mois dernier sa volonté de suspendre son cycle dynamique de hausses des taux, selon l'évolution de l'économie, mais elle n'a pas fermé la porte à d'autres hausses si nécessaire.

S'il y avait récession, des mises à pied pourraient, par exemple, influencer le marché de l'emploi.

Avec La Presse canadienne

À lire aussi :

- La Banque du Canada porte son taux directeur à 4,25 %

David Rémillard

