



Ou quand la pénurie de personnel qualifié se mue en **opportunités** pour les entreprises

La pénurie de personnel qualifié. Une formule qui se répand partout comme une traînée de poudre, et pas uniquement dans le milieu de l'ingénierie-conseil et de la planification. Les raisons de cette pénurie sont multiples. Or aucune amélioration ne se profile à court terme. Si l'heure des solutions semble encore lointaine, l'on peut en revanche parler d'opportunités.

N'y a-t-il pas quelque complaisance à évoquer constamment le manque de personnel qualifié alors même qu'il y aurait de quoi y voir une aubaine? Identifier, saisir et exploiter de (nouvelles) opportunités est la mission de toute entreprise et de tout employeur. Cette attitude proactive s'inscrit dans la perspective d'un entrepreneuriat durable et garantit sur le long terme des emplois valorisants et conformes à la stratégie de l'entreprise. Rien ne sert de parler d'innovation et de changement, de diversification et de réorientation stratégique ou encore de «business design» plutôt que de «business administration», si c'est pour ne pas les appliquer. Pour reprendre les mots de John Maxwell, célèbre conférencier, formateur et auteur américain, le plus grand fossé réside entre la connaissance et l'action: «The greatest gap in the world is the gap between knowing and doing.» Dès lors qu'il existe un besoin, nous pouvons, nous devrions, voire nous devons agir! Car là où il y a des besoins, il y a également des opportunités. Les saisir exige cependant de s'armer de patience, de faire preuve de clairvoyance et de conviction, sans perdre de vue l'éventualité d'échouer. L'échec n'est toutefois ni plus ni moins que la révélation de ce qui est possible et de ce qui ne l'est pas, et ouvre la voie à de nouvelles tentatives mieux ourdies. Identifier de possibles solutions, les développer, les expérimenter, les corriger, les appliquer, les soumettre au filtre de la réflexion, les améliorer, les tester à nouveau pour, enfin, les mettre en œuvre – telle est notre mission. «Fail early and often», échouer tôt et souvent, dit-on dans le langage du «design thinking». Or comment s'y prendre dans les faits?

«Dès lors qu'il existe un besoin, nous pouvons, nous devrions, voire nous devons agir! Car là où il y a des besoins, il y a également des opportunités.»

Faire son introspection en adoptant un point de vue interne à l'entreprise

En premier lieu, il est crucial de nous poser, en notre qualité d'employeur et au regard des approches entrepreneuriales évoquées ci-avant, plusieurs questions ouvertes et autocritiques en inversant les perspectives:

- Attachons-nous de l'importance à la création et au développement de compétences clés, ou nous contentons-nous de les gérer?
- Seul l'ingénieur fait-il véritablement défaut ou existe-t-il des solutions alternatives?
- Formons-nous en permanence des apprentis en suffisance? Leur offrons-nous la chance d'une évolution dans le cadre de l'entreprise et d'une formation continue au sein d'une école?
- La direction de l'entreprise et la délégation du personnel expérimenté ont-elles tout mis en œuvre pour générer une identification motivante auprès de la relève?
- L'entreprise emploie-t-elle du personnel diversifié, de sorte que les collaborateurs puissent travailler à des projets avec des collègues d'horizons différents?
- Prenons-nous le temps d'accompagner le personnel inexpérimenté et encourageons-nous une culture de valorisation de l'erreur?

«Identifier de possibles solutions, les développer, les expérimenter, les corriger, les appliquer, les soumettre au filtre de la réflexion, les améliorer, les tester à nouveau pour, enfin, les mettre en œuvre – telle est notre mission.»

- L'entreprise donne-t-elle à tous les spécialistes quels qu'ils soient – diplômés des universités, des écoles polytechniques fédérales ou autres (hautes) écoles spécialisées – la possibilité d'effectuer et/ou d'apprendre des types de travaux identiques, sachant que tous bénéficient d'une base technique similaire et peuvent mutuellement profiter de leurs points forts respectifs?
- Avons-nous impliqué la clientèle dans le développement de notre relève en lui indiquant que, sporadiquement et sur certains aspects, elle aurait affaire à de jeunes diplômés?
- Notre engagement hors entreprise (associations, formation professionnelle, perfectionnement, etc.) suffit-il à contribuer à la promotion de la relève dans notre branche?
- Notre communication sur les réseaux et sur le marché de l'emploi est-elle suffisamment constante et prégnante pour faire connaître nos besoins en collaborateurs?

Si la réponse à toutes ces questions est: «Oui, chaque employeur l'a mis en œuvre dans son entreprise», alors nous nous sommes acquittés, en bons élèves, de la majeure partie de nos propres devoirs. Et ce, outre l'élaboration d'avantages pour le personnel ainsi que l'accroissement de l'efficacité par le recours à la numérisation et l'instauration de modèles de travail flexibles.

Nul doute que les murs de chaque entreprise de suisse.ing pourraient raconter une histoire de succès, même si celle-ci n'épouse par forcément l'idée que l'on se fait d'un cursus de formation et de carrière classique. De l'ascension de simple monteur à ingénieur en chef, à l'embauche d'un nouveau venu dans la branche, en passant par ces ouvrages que l'on montre fièrement à ses enfants et petits-enfants: racontons ensemble ces histoires, faisons-les vivre et rendons-les accessibles au plus grand nombre.

«Nul doute que les murs de chaque entreprise de suisse.ing pourraient raconter une histoire de succès.»

Saisir les opportunités en adoptant un point de vue externe à l'entreprise

En second lieu, le contexte actuel nous invite à saisir à bras le corps des thématiques porteuses d'opportunités pour le marché de l'emploi dans le secteur de l'ingénierie.

- **Protection du climat:** L'ingénierie représente un levier colossal en faveur de la protection du climat, où assainissement, rénovation, réaffectation, densification, construction efficiente, efficacité énergétique, biodiversité et transport ne sont que quelques mots clés parmi d'autres.
- **Infrastructures de transport:** Les besoins en infrastructures de toutes sortes se font partout sentir, que ce soit en termes de construction de nouvelles infrastructures de transport public ou de rénovation, d'extension et de modernisation du parc existant. Les nouvelles attentes de la mobilité individuelle ouvrent, de même, un horizon de possibilités d'aménagement.
- **Infrastructures d'approvisionnement et d'élimination:** Au cours des prochaines décennies, les infrastructures d'approvisionnement et d'élimination en milieu bâti (eau, eaux usées, etc.) subiront notamment en matière de logistique et de réseau d'importantes adaptations et rénovations. Notre système d'approvisionnement énergétique devra par ailleurs être transformé pour contribuer à un avenir durable.
- **Paysage et urbanisation:** L'aménagement clairvoyant des zones d'habitat et de détente, la prise en considération de la croissance démographique et de la diversification de la société ainsi que l'urgence des mesures à prendre face au changement climatique requièrent plus que jamais des prestations d'ingénieur.

Ces questions d'actualité, qui sont autant de devoirs et de gages de prospérité exigés et soutenus par la sphère politique également, donnent le vent en poupe à notre secteur. Aussi aurions-nous tort de ne pas les exploiter pour recruter, promouvoir et conserver notre personnel qualifié.

Autre atout: le changement de paradigme dans les marchés publics, qui voit le passage d'une concurrence axée sur les prix à une concurrence fondée sur la qualité et la durabilité. Quoi de plus formidable que de rejoindre un secteur qui, au travers des plus grands projets de construction et des innovations les plus formidables, contribuera à façonner l'avenir?

Osons parler davantage, plus souvent et de façon plus engageante encore des succès qui entourent la construction et les professions de planificateur et d'ingénieur-conseil. Et, une fois accomplis à l'interne nos devoirs d'employeur, n'ayons pas peur de sortir de l'ombre pour faire connaître les opportunités qui s'offrent dans la branche aux employés futurs de nos entreprises.

«Osons parler davantage, plus souvent et de façon plus engageante encore des succès qui entourent la construction et les professions de planificateur et d'ingénieur-conseil.»