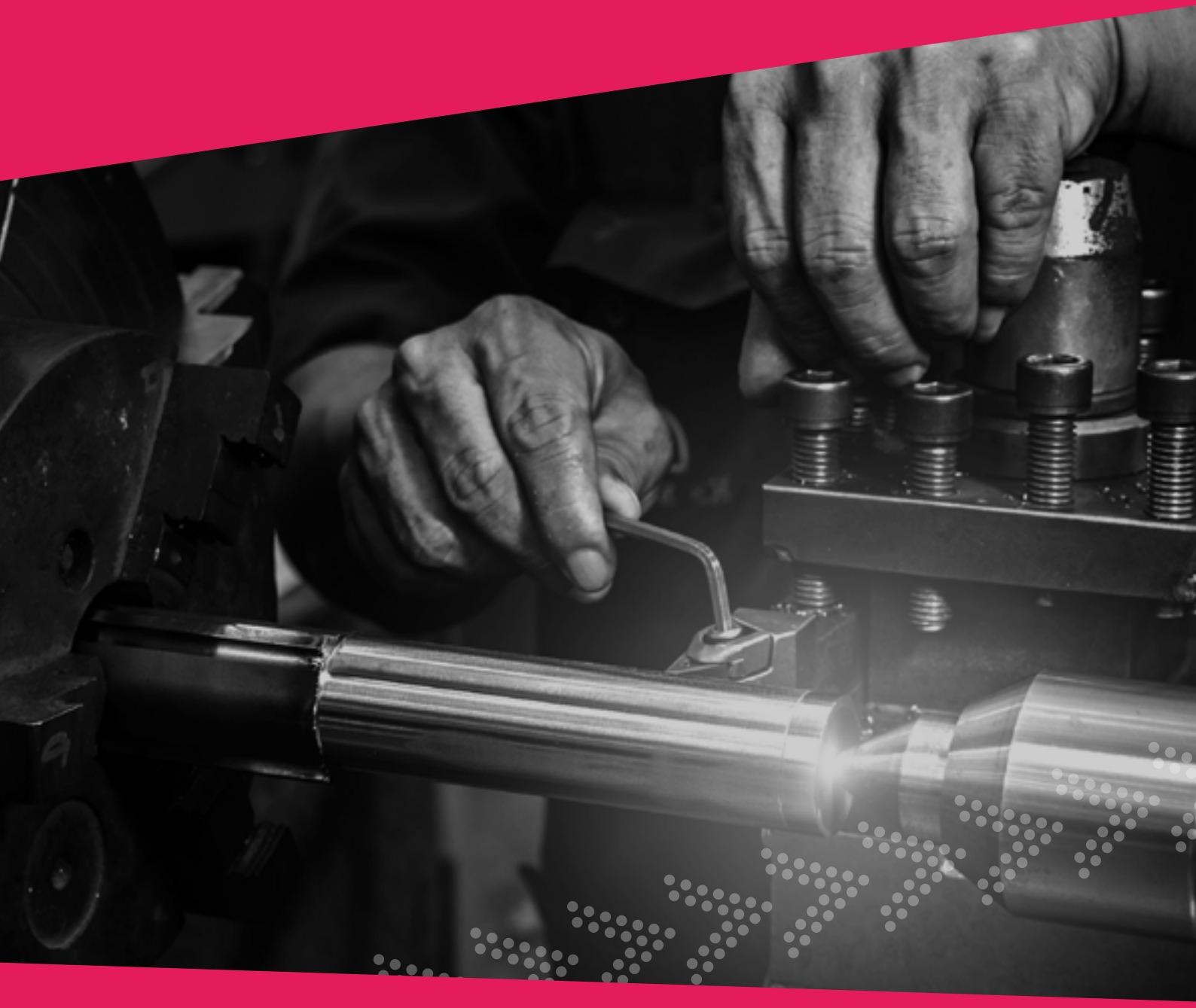
Leçons tirées de la pénurie de compétences dans l'industrie manufacturière



euautomation

Loin d'être une simple expression à la mode dans le secteur, la pénurie de compétence présente une situation désastreuse dans l'industrie manufacturière : il y a plus de postes à pourvoir que de travailleurs prêts à les occuper. Une nouvelle étude de Deloitte et du Manufacturing Institute prévoit qu'environ 2,1 millions de postes dans l'industrie manufacturière ne seront pas pourvus d'ici 2030, ce qui coûtera à l'ensemble du secteur 1 000 milliards de dollars américains. La pandémie a accentué cette crise, contribuant à la perte de 1,4 million d'emplois supplémentaires, dont 63 % seulement ont été pourvus par des employés ayant repris le travail.

La crise semble perdurer, sans qu'aucune solution magique ne permette de l'inverser. Toutefois, elle peut être atténuée si les fabricants comprennent le problème dans son contexte. L'apprentissage et l'amélioration sont nécessaires, non seulement pour les étudiants, mais aussi pour les chefs d'entreprises, qui doivent constamment apprendre à relever les défis du métier et à prendre les mesures appropriées pour les résoudre. Découvrons ensemble certaines des principales causes de la pénurie de compétences dans l'industrie manufacturière et les solutions possibles pour y remédier.

Les causes

Il n'est pas facile d'identifier les causes de la pénurie de compétences, car le problème résulte d'une combinaison de facteurs.

Une perception dépassée du travail

Nous sommes en 2021 et les robots industriels ornent désormais le pied des sapins de Noël et s'entraînent au parkour, tandis que l'industrie manufacturière reste considérée comme un secteur peu enthousiasmant et peu attirant. Il se peut que les jeunes envisagent le travail selon le point de vue de leurs parents et grands-parents qui ont travaillé de longues heures dans des conditions moins satisfaisantes. Ils peuvent croire que le travail consiste à se tenir debout dans une usine sombre et poussiéreuse, à assembler des produits sur un tapis roulant constamment en mouvement.

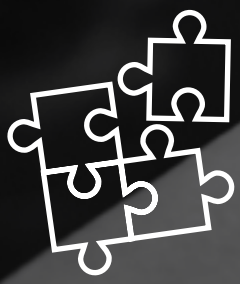
Les jeunes générations cherchent à s'affranchir des schémas de travail dépassés et à abolir l'idée d'une journée classique de 9 heures à 17 heures. Leur perception biaisée de l'industrie manufacturière les détourne d'une carrière dans ce domaine.

Départ à la retraite des employés expérimentés

Les employés expérimentés ont souvent passé toute leur carrière chez un même fabricant, en ayant appris toutes les ficelles du métier et disposant de connaissances approfondies et d'une expérience pratique. Trouver un remplaçant s'avérera extrêmement difficile pour les fabricants, et ce pour deux raisons.

Les programmes d'études modernes ont tendance à mettre l'accent sur l'importance des technologies numériques axées sur les données pour préparer les étudiants à l'Industrie 4.0. Les jeunes travailleurs pourraient ne pas être préparés à travailler avec les équipements existants encore présents dans de nombreuses usines.

D'autre part, une grande partie des connaissances dans le domaine de la fabrication est tacite, ce qui signifie qu'elles ne sont documentées dans aucune ressource externe et ne sont disponibles que dans l'esprit de leur propriétaire.
Si ces connaissances ne sont pas transmises de manière systématique, elles seront perdues.



Des ensembles de compétences limités

Malgré des années d'études, les nouveaux travailleurs auront également besoin d'un ensemble de compétences uniques qui englobent non seulement des notions techniques, mais aussi des compétences en résolution de problèmes et en réflexion stratégique.

Le « nouveau monde » du travail nécessite des compétences telles que le raisonnement mécanique, la logique, le dépannage et la visualisation spatiale, en plus d'une grande capacité à utiliser des machines informatisées.

Auparavant, les connaissances techniques auraient pu suffire pour recruter un bon candidat. Aujourd'hui, même s'ils possèdent un large éventail de compétences technologiques, les employés ont également besoin d'avoir un grand nombre de compétences commerciales et non techniques.

Que pouvons-nous faire ?

La principale conclusion que l'on peut en tirer est que l'industrie manufacturière a besoin de se renouveler immédiatement et de se concentrer davantage sur son principal atout : les personnes. La première chose que les fabricants peuvent faire pour relever ces défis est de changer leurs méthodes de formation.

Faire évoluer les perceptions

Même si vous ne pouvez pas forcer quelqu'un à aimer un emploi particulier, vous pouvez changer sa perception de celui-ci en promouvant des initiatives positives. La fabrication n'est plus l'élément clé de l'industrie comme par le passé. Elle évolue constamment et devient le lieu de naissance des technologies innovantes où les techniciens avant-gardistes se rencontrent pour résoudre les défis pratiques. La formation des futurs employés doit refléter cela en incorporant certaines de ces innovations comme outils d'apprentissage.

Prenons l'exemple de l'idée de la ludification (gamification en anglais), qui implique la mise en œuvre de mécanismes, de stratégies et d'éléments visuels tirés des jeux vidéo pour rendre les formations plus interactives et amusantes. L'utilisation d'IHM interactives est une des possibilités. Non seulement elles présentent des informations d'une manière attrayante sur le plan graphique, mais elles peuvent également aider à simuler des scénarios de fabrication et offrir un retour visuel et auditif en réponse à l'action d'un stagiaire. Par exemple, le système peut récompenser le stagiaire avec des points après une action correcte et comparer le score au score moyen de l'équipe.

Cependant, si les fabricants veulent attirer de jeunes talents, en plus d'une formation plus interactive, ils doivent également commencer à examiner les choses de leur point de vue. Jetons un œil à la mentalité des jeunes travailleurs. Pour eux, un bon salaire n'est plus la seule motivation. Selon Workbright, ils ont de plus en plus une conscience d'eux-mêmes et recherchent une carrière avec une culture positive sur le lieu de travail qui valorise l'inclusion, la diversité et l'attention portée aux questions sociales.

Cela montre aux fabricants qu'ils doivent mettre en œuvre des programmes de diversité sur leur lieu de travail et se concentrer davantage sur une représentation équitable. Le rapport de Deloitte, évoqué précédemment, qualifie cette tactique d'« impératif pour combler l'écart ». Une formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) est le moyen d'encourager la représentation et la participation de divers groupes de personnes. Une étude menée par Training Industry, l'expert dans le domaine de l'apprentissage, a révélé qu'une approche DEI de la formation augmente les résultats financiers, les performances organisationnelles et d'équipe, l'innovation et d'autres domaines de l'entreprise.

La pratique du mentorat

Vous ne pouvez pas empêcher les gens de prendre leur retraite, mais vous pouvez les valoriser en leur permettant d'inspirer des collègues plus jeunes. Les travailleurs seniors connaissent toutes les ficelles du métier et pourraient transmettre ces connaissances aux plus jeunes générations. Pour un changement de génération efficace, les fabricants ont besoin d'un plan de succession. Le savoir-faire opérationnel des travailleurs occupant des postes seniors doit être transformé en informations auxquelles tout le monde peut accéder et que les nouvelles générations peuvent exploiter.

Par exemple, des mentorats peuvent être mis en place pour permettre aux travailleurs seniors de former les jeunes générations aux équipements existants et aux processus plus anciens, tandis que les jeunes travailleurs peuvent partager leurs connaissances sur les nouvelles technologies. Cela permettrait de créer un processus d'apprentissage continu, de préparer les nouveaux employés au poste et de réembaucher le personnel à la retraite en tant que consultants ou mentors indépendants.

Une solution temporaire pour faciliter cette transition pourrait consister à offrir des primes aux employés seniors pour qu'ils restent. Selon l'enquête Retirement Confidence 2021 (étude comparative annuelle examinant les attitudes des travailleurs et des retraités vis-à-vis de la retraite), de plus en plus de personnes ajustent leur âge de départ à la retraite, 17 % d'entre elles prévoyant de la reporter. Avec les bons avantages, tels que de meilleures options de soins de santé, des horaires de travail réduits ou des modalités de travail flexibles, ces personnes pourraient continuer à travailler si elles le souhaitent. Les fabricants disposeraient ainsi de quelques années supplémentaires pour tirer le meilleur parti des compétences de leurs employés seniors et former la jeune génération.

La pratique de l'apprentissage

Certains postes dans la fabrication nécessitent un ensemble unique de compétences techniques et non techniques. L'un des moyens d'y remédier est de mettre en place des contrats d'apprentissage pour permettre aux jeunes d'acquérir une expérience pratique.

Les compétences non techniques telles que la communication efficace et la gestion du temps doivent être acquises dès que possible, idéalement pendant les années d'études secondaires. C'est pourquoi, l'apprentissage est un excellent moyen pour les étudiants d'acquérir les compétences nécessaires pour réussir dans l'industrie, mais aussi pour les fabricants de « façonner » les employés en fonction des valeurs de l'entreprise.

En raison des conditions de travail à distance imposées par la pandémie, les apprentissages peuvent suivre une structure flexible, comprenant à la fois un apprentissage en ligne et une formation en entreprise. Ainsi, lorsque l'apprentissage prend fin, les employés peuvent commencer à travailler avec un ensemble de compétences plus complet.

Le retour sur investissement de la formation

Bien que ces initiatives semblent être une bonne idée pour combler la pénurie de compétences dans la fabrication, les fabricants peuvent-ils vraiment les mettre en œuvre ?

Les fabricants doivent prendre en compte quelques éléments avant de se lancer dans la formation. Tout d'abord, ils doivent être conscients des coûts impliqués, qui peuvent inclure des éléments tels que du matériel pédagogique ou le recrutement d'experts externes. La perte temporaire de productivité, due au fait que les employés sont en formation au lieu de travailler, est souvent l'aspect le plus coûteux de la formation et doit également être prise en compte.

Les fabricants doivent ensuite analyser les bénéfices prévus et les résultats souhaités. Disposer de données quantifiables les aidera à décider si un nouveau programme de formation fournira ou non un retour sur investissement substantiel. Par exemple, ne partez pas du principe qu'une formation supplémentaire permettra aux employés d'effectuer leur travail plus rapidement. Plus rapidement à quel point ? Si votre objectif est de réduire les délais de 5 %, combien l'usine économisera-t-elle ?

Cependant, la réduction des coûts et l'augmentation des bénéfices ne sont pas les seuls avantages de la formation. Des études révèlent que les employés ayant des objectifs à long terme ressentent une plus grande satisfaction au travail. La formation pourrait aider les employés à comprendre comment améliorer leurs performances en les aidant à identifier des objectifs spécifiques et en leur donnant les outils dont ils ont besoin pour les atteindre.Cela peut conduire à une plus grande satisfaction au travail et, par conséquent, à une plus grande rétention du personnel, ce qui évite aux directeurs d'usine les dépenses et le casse-tête liés au recrutement de nouveaux employés.

Une fois le programme de formation dispensé, il est important de revoir les prévisions initiales en comparant la productivité avant et après la formation. Les stagiaires travaillent-ils plus efficacement ? Se sentent-ils plus confiants et moins stressés dans leur travail ? En répondant à ces questions avec des données quantifiables, les directeurs d'usine pourront se faire une idée plus précise de ce qui a fonctionné dans la formation et de ce qui doit être amélioré.

En fonction des résultats, les fabricants pourront choisir les programmes de formation les plus bénéfiques pour leur entreprise et mettre en place une stratégie pour répondre à leurs problématiques uniques.

Conclusions

L'industrie manufacturière est confrontée à une grave pénurie de compétences qui pourrait entraîner d'énormes pertes économiques. Pour résoudre ce problème, les fabricants doivent d'abord en comprendre les causes, puis prendre des mesures proactives pour y remédier.

Ne pas être les seuls confrontés à ce problème est leur principal avantage. Chez EU Automation, nous fournissons une multitude de ressources et de conseils aux fabricants, tous secteurs confondus, sur la manière de relever les défis de leur domaine. Qu'il s'agisse du manque de compétences, des progrès technologiques rapides ou des problèmes spécifiques à l'industrie, notre **centre de connaissances** en ligne fournit des documents informatifs et faciles à comprendre pour aider les fabricants à prendre des décisions éclairées.

Pour plus de conseils sur la fabrication et pour en savoir plus sur EU Automation, consultez le site **www.euautomation.com**.