

Une stratégie de talent intérimaire pour faire face à la récession

Auteur: Yusef Hafez, Associé, Odgers Interim



Une récession s'annonce. Les médias et les politiciens en parlent.

Et nous le ressentons toutes et tous personnellement.

On observe de fortes hausses des taux de la Banque du Canada en raison de l'inflation galopante, car l'urgence de maîtriser cette inflation demeure une priorité importante. Le [gouvernement](#) fédéral a reconnu que ces hausses menaceront la prospérité économique de la population canadienne, car elles entraîneront une hausse du chômage et des taux hypothécaires. En fait, [RBC](#) a déjà estimé que la hausse des prix et des taux d'intérêt amputera de 3 000 \$ le pouvoir d'achat du ménage canadien moyen. RBC va plus loin et reconnaît que l'économie sera fortement touchée à mesure que les frais de service de la dette augmenteront et que le pouvoir d'achat diminuera, car les taux d'intérêt ralentiront l'économie canadienne, autrefois en pleine effervescence.

Résultat? Les entreprises canadiennes connaîtront des jours difficiles, car les consommateurs réduiront leurs dépenses. Les entreprises, petites et grandes, seront confrontées à une baisse de leurs ventes et de leurs bénéfices; elles seront également touchées par l'augmentation des coûts d'emprunt, ce qui portera un double coup dur aux bénéfices. On s'attend également à des répercussions sur le chômage, étant donné que les entreprises chercheront à réduire leurs coûts en diminuant leurs investissements et en procédant à des licenciements. À mesure que la récession s'emparera de l'économie, il est probable que l'accès au capital sera réduit, que l'encaissement de fonds sera plus lent et que le nombre de faillites augmentera.

En bref, les entreprises seront obligées d'envisager des initiatives de réduction des coûts et de trouver des façons de fonctionner qui créent une plus grande certitude en matière de coûts afin de mieux se positionner pour faire face à la récession – et éventuellement, en sortir.

Alors que les entreprises s'efforcent de trouver des moyens de compenser les changements de personnel et les changements opérationnels au moyen de processus commerciaux existants ou nouveaux, l'adoption d'une solution de talent intérimaire dans le cadre de leur plan global de gestion des talents est une stratégie sensée et prudente. Les cadres intérimaires offrent aux organisations la possibilité de combler des lacunes importantes en matière de compétences en période de changement, de crise ou de croissance. Ce sont des expertes et des experts hautement qualifiés, dotés de compétences spécialisées, et qui possèdent l'expérience nécessaire pour satisfaire rapidement aux impératifs stratégiques de l'entreprise, parfois prévus, parfois inattendus. Par ailleurs, la complexité stimule les meilleurs cadres intérimaires; en outre, ces personnes adoptent une pensée stratégique, font preuve d'un esprit de décision et excellent dans la gestion des relations avec les parties prenantes.

En période de récession, une stratégie de talent intérimaire peut avoir une incidence positive sur votre entreprise en lui procurant :

- Une certitude en matière de coûts qui améliore la flexibilité et l'adaptabilité de l'organisation dans un contexte économique difficile
- Les services d'une consultante ou d'un consultant, qui apporte une perspective nouvelle, une vaste expérience et des idées impartiales, sans les prix des grandes firmes de services-conseils
- Une nouvelle vision ou des compétences et expériences très précises pour assurer la résolution de vos problèmes organisationnels
- Une capacité et des compétences indispensables à une équipe au bon moment, sans l'engagement à long terme ni les répercussions sur les structures de rémunération en place
- La flexibilité nécessaire pour conserver plusieurs employés occasionnels et l'expertise adéquate pour relever des défis organisationnels uniques
- La capacité de mener à bien un projet, ou un mandat spécial ou d'atteindre un objectif dans un délai défini
- L'atténuation du risque de surpayer une personne pour pourvoir un poste clé

Odgers Interim peut élaborer avec vous une solution de talent personnalisée qui intègre :

- La flexibilité nécessaire pour harmoniser votre stratégie de talent à la stratégie et à la situation globales de votre organisation, tout en tenant compte des forces et des risques du marché
- Une expérience avérée dans la déconstruction de situations et de contextes afin de définir l'occasion et l'approche nécessaires pour attirer les meilleurs talents pour un mandat intérimaire
- L'accès à des talents adaptés à la situation et dotés des capacités de direction nécessaires pour relever les défis de votre entreprise
- Une compréhension de la personne qui s'intégrera le mieux dans votre entreprise

En faisant appel à Odgers en tant que partenaire pour vos talents intérimaires, vous réduirez les risques liés aux processus de sélection et d'évaluation et vous assurerez de disposer du bon talent au bon moment, pour la bonne période. Ainsi, votre équipe sera en mesure de se concentrer sur les services à valeur ajoutée à offrir à vos partenaires commerciaux.

Avec la récession qui s'annonce, il est temps de créer des plans de gestion des talents intelligents et ciblés qui mettent davantage l'accent sur la certitude en matière de coûts tout en atténuant les effets négatifs globaux du marché.

Odgers Berndtson peut vous aider. Communiquez avec moi pour savoir comment.

