

Quelles sont les répercussions des pénuries et des manques de main-d'œuvre et de compétences sur les relations industrielles et la gestion des ressources humaines?

Éditeurs invités

- Patrice Jalette, École de relations industrielles, Université de Montréal
- Jean Charest, École de relations industrielles, Université de Montréal
- Vassil Kirov, Institut de Philosophie et de sociologie, Académie bulgare des sciences



Thématique proposée

Les économies avancées ont connu de sérieuses pénuries de main-d'œuvre et de compétences au cours de la dernière décennie, un processus amplifié par la pandémie de Covid-19 (OIT, 2024 ; OCDE, 2023). Si ces pénuries peuvent être observées à travers le marché du travail dans plusieurs pays, elles sont particulièrement persistantes dans certains secteurs, notamment les soins de santé et les services sociaux, l'hébergement et la restauration, les services liés aux technologies de l'information et de la communication, ainsi que l'industrie manufacturière ou les transports (Cedefop, 2024 ; Causa et al, 2022). Bien que la pandémie ait accentué le problème, plusieurs facteurs explicatifs plus structurels ont été avancés pour expliquer ce phénomène, comme le vieillissement de la population et les départs à la retraite, la demande et les lacunes en matière de compétences (en particulier en ce qui concerne la technologie et la transition écologique), l'évolution des préférences des travailleurs, les pratiques de recrutement et les tendances migratoires (Feist, 2024 ; Cedefop, 2024 ; Causa et al. 2022 ; OIT 2023 ; Niang et al. 2021). Alors que les causes des pénuries de main-d'œuvre et de compétences ont été étudiées en profondeur, leurs conséquences, en particulier sur les relations industrielles (RI) et la gestion des ressources humaines (GRH), ont reçu moins d'attention.

L'angle adopté dans la littérature sur la GRH pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, aux difficultés de recrutement et à la rotation du personnel consiste généralement à se concentrer sur les pratiques de GRH conçues pour attirer et retenir les employés (voir par exemple Renaud et al. 2023 ; Haines et al. 2010). Dans la littérature en relations industrielles, les marchés du travail tendus sont considérés comme un contexte favorable offrant aux travailleurs la possibilité de rééquilibrer le pouvoir en leur faveur et d'améliorer les salaires (Budd, 2004 ; Zwysen, 2023). Mais de nouvelles données montrent que les répercussions de la pénurie de main-d'œuvre et de compétences vont au-delà et sont susceptibles d'affecter la dynamique des négociations collectives, les conditions d'emploi, l'organisation du travail, les affaires syndicales et les organisations d'employeurs (Jalette, 2023a). Dans de nombreux pays, le dialogue social reste un moyen efficace d'aborder les questions et les défis associés à la rareté et aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences (voir par exemple Kirov et Gazale, 2024 ; Jalette, 2023b).

L'objectif de ce numéro spécial est de permettre aux chercheurs et chercheuses de faire avancer la réflexion théorique et d'apporter des preuves empiriques afin de mieux comprendre les répercussions des pénuries et de la rareté de la main-d'œuvre et des compétences sur les RI et la GRH dans les milieux de travail syndiqués ou non syndiqués. En d'autres termes, ce numéro spécial se concentre sur la manière dont les acteurs sociaux – travailleurs et travailleuses, employeurs, syndicats, instances sectorielles et états - font face à un manque de main-d'œuvre et de compétences. Les contributions recherchées aborderont ces impacts d'un point de vue théorique, traiteront des adaptations qui en découlent et présenteront des preuves empiriques crédibles.

La thématique de ce numéro spécial peut être abordée sous différents angles dont en voici quelques exemples :

- Les stratégies de négociation collective élaborées par les syndicats et les employeurs dans le contexte des pénuries de main-d'œuvre et de compétences et la manière dont elles ont affecté la dynamique du processus (pouvoir de négociation, conflits, etc.) ;
- Les politiques et pratiques innovatrices adoptées par les acteurs sociaux pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre et de compétences conçues pour améliorer les conditions d'emploi, identifier des ressources à l'externe, optimiser l'utilisation des ressources déjà en place, investir dans la formation professionnelle, etc.;
- L'impact de milieux de travail en sous-effectif sur la dynamique sociale et d'autres considérations sociales, sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la gestion des ressources humaines et des relations de travail ;
- Les résultats et les implications des politiques publiques ou industrielles conçues pour résoudre les problèmes liés au resserrement des marchés du travail ;
- L'analyse comparative des pénuries de main-d'œuvre et de compétences selon les secteurs ou les professions dans un ou plusieurs pays, les défis spécifiques à relever et les réponses développées par les acteurs sociaux ;

- Les contraintes et les opportunités que la rareté et les pénuries de main-d'œuvre et de compétences représentent pour les syndicats (développement et organisation, solidarité, priorités, etc.) ou d'autres formes de représentation collective (comités d'entreprise) ainsi que pour les organisations d'employeurs (fourniture des services attendus par les entreprises, priorités, etc.)

Nous souhaitons recevoir des contributions permettant d'approfondir les connaissances sur les implications des pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans un large éventail de pays, de secteurs et de professions, et sur la manière dont elles peuvent varier en fonction du contexte institutionnel et dans le temps.

Les contributions recherchées se situent dans la tradition des relations industrielles caractérisée par :

- une perspective globale, multidisciplinaire,
- un ancrage solide dans la réalité des milieux de travail,
- une ouverture à la diversité des approches et des méthodologies,
- une pluralité des idées, des intérêts et des acteurs,
- un recours à la pensée critique.

Fidèle à la politique éditoriale de la revue RI-IR, cet appel sollicite des contributions issues de travaux de recherche originaux en provenance de tous les pays.

Pour soumettre un article complet en vue du numéro spécial, veuillez utiliser notre plateforme (<https://revues.ulaval.ca/ojs/index.php/REL-IND-REL/login>). Lors de la soumission du manuscrit, veuillez à sélectionner la section appropriée (dans ce cas, celle identifiée comme Appel à manuscrits - Pénuries de main-d'œuvre).

Les articles seront publiés dans le numéro spécial s'ils passent le processus d'évaluation par les pairs. Les articles jugés de bonne qualité mais non sélectionnés pour le numéro spécial pourront être pris en considération pour une publication dans un numéro régulier de la revue.

La longueur des articles, rédigés en français ou en anglais, se situera entre 7000 et 8000 mots incluant le texte, les tableaux et figures, les notes et les références. Le format et les consignes de publication sont disponibles sur ce lien : <https://www.riir.ulaval.ca/processus-de-publication/consignes>

Calendrier

- 15 octobre 2024 : Lancement de l'appel à manuscrits
- 28 février 2025 : Date limite pour la remise des articles complets
- 15 mai 2025 : Retour aux auteurs et autrices sur les manuscrits
- 30 juin 2025 : Date limite pour la remise de la version révisée des articles complets
- Automne 2025 : Publication du numéro spécial

Références

- Budd, J. (2004). *Employment with a Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice*, Ithaca: Cornell University Press.
- Causa, O., Abendschein, M., Luu, N., Soldani, E. et Soriolo, C. (2022, mai). *The Post- COVID-19 Rise in Labour shortages* (publication no 1721). Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), Department Working Papers. <https://doi.org/10.1787/e60c2d1c-en>.
- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). (2024). *Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs?*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/023297>
- Feist, L. (2024). *Imbalances between supply and demand: Recent causes of labour shortages in advanced economies*. ILO Working Paper 115 (Geneva, ILO). <https://doi.org/10.54394/LUTY2310>
- Haines, V.Y. III, Jalette, P. et Larose, K. (2010). Influence of human resource management practices on employee voluntary turnover rates in the Canadian non-governmental sector. *Industrial and Labor Relations Review*, 63(2), 228-246. <https://doi.org/10.1177/001979391006300203>
- International Labour Office (ILO). (2023). *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. Geneva: International Labour Office.
- Jalette, P. (2023a). Labour Shortages: A Game Changer for Industrial Relations?. *Labour and Industry: A Journal of The Social and Economic Relations of Work*, 34(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/10301763.2023.2230953>
- Jalette, P. (2023b). Québec : Les relations professionnelles à l'heure de la pénurie de main-d'œuvre. *Chronique Internationale de l'IRES*, (181), 3-16. <https://doi.org/10.3917/chii.181.0003>
- Kirov, V. et Gazale, J. (2024). Face à la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée, quel apport du dialogue social?. *Chronique Internationale de l'IRES*, (186), 33-45. <https://doi.org/10.3917/chii.186.0033>
- Niang, M., Bergeat, M. et Parent, G. (2021). *Comment mesurer les tensions sur le marché du travail?*. Paris, France: DARES.
- Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE). (2023). *Retaining Talent at All Ages, Ageing and Employment Policies*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/00dbdd06-en>
- Renaud, S., St-Onge, S. et Morin, D. (2021). Do vacations and parental leave reduce voluntary turnover? A study of organizations in the ICT sector in Canada. *International Journal of Manpower*, 42(7), 1224-1237. <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2020-0266>
- Zwysen, W. (2023). *Labour shortages - turning away from bad jobs*. Brussels: European Trade Unions Institute Policy Brief.