



VIP: Microsoft Canada

Au rythme auquel Sharif Khan insère le mot « avenir » dans une conversation, on pourrait croire qu'il est diseur de bonne aventure. Mais il ne l'est pas. Khan est le vice-président des ressources humaines pour Microsoft Canada. Ce qui veut dire qu'il passe la plupart de son temps à anticiper les défis de demain.

Prenez les modalités de travail flexibles, par exemple.

« Nous essayons de satisfaire ce besoin maintenant parce que je suis sûr que la demande pour les modalités de travail flexibles – et je parle tout spécialement du travail à temps partiel, du partage d'emploi – va augmenter avec le temps. »

Ou la main-d'œuvre d'âge mûr.

« Dernièrement, ce domaine de travail a excité notre curiosité et nous voyons vraiment un rapport direct avec nos besoins futurs. Nous devons devenir un environnement pour lequel la main-d'œuvre plus âgée va vouloir travailler parce que nous aurons besoin d'eux. Nous aurons besoin de leurs compétences. Nous aurons besoin de leur expérience. Nous aurons besoin de leur éthique du travail. »

Ou les employées.

« Dans notre stratégie de recrutement de diplômés, nous nous fixons des normes beaucoup plus élevés pour ce qui est du nombre de femmes que nous espérons recruter parce que nous croyons qu'en les engageant le plus tôt possible, nous aurons plus de chance de les garder dans l'industrie. »

Khan a définitivement un plan. Un plan à trois volets pour être plus exact. 1. Attirer le talent. 2. Développer son potentiel. 3. Créer une culture d'intégration.

« L'idée principale autour de tout ça est de s'assurer que les gens croient que Microsoft – Microsoft Canada, particulièrement – est une entreprise pour laquelle ils veulent travailler. Deuxièmement, qu'ils croient que c'est un endroit où ils peuvent... se sentir productifs et au sein duquel ils peuvent grandir, dit-il. Il ajoute finalement : « Si nous ne créons pas un environnement inclusif, ouvert à des styles de travail de toutes sortes, nous serons pénalisés dans la guerre du talent. »

Actuellement, Microsoft surveille attentivement sa base d'employées. La dure réalité est que la compagnie est affectée de part et d'autre. Il n'y a simplement pas assez de jeunes femmes qui entreprennent et poursuivent des études

universitaires en technologie et en informatique et il y a beaucoup trop de femmes qui quittent la population active et qui n'y retournent pas. Pour Khan, il s'agit d'un vrai dilemme.

« C'est presque comme si on criait " Arrêtez l'hémorragie! Comment arrêtons-nous l'hémorragie?"... Le taux d'abandon est un défi et c'est pourquoi nous devons, nous devons vraiment, vraiment créer un environnement de travail flexible, dit-il. Si nous pouvons rendre le retour au travail plus attrayant pour les femmes, il est facile d'imaginer les gains de productivité et les gains de coût... ne pas devoir engager de nouveaux employés et ne pas devoir les recycler, etc. »

Que ce soit les gens qui travaillent pour eux ou les gens qui achètent leurs produits, la mission de Microsoft reste la même : de permettre qu'ils réalisent leur plein potentiel.

La Société Microsoft des É.-U. s'est établie au Canada en 1985 et elle possède maintenant 10 bureaux régionaux aux quatre coins du pays, en plus d'un siège social à Mississauga, en Ontario. Peu de gens ne connaissent pas le nom Microsoft. Il est synonyme de technologie informatique. Mais ce n'est qu'une partie de l'histoire.

« Il y a une chose qui fait que nos employés sautent du lit à chaque matin. Ce n'est pas seulement parce qu'ils vendent des logiciels, fait remarquer Khan. C'est qu'ils ont le pouvoir de changer la vie des gens. » **D!**