

**La transformation du rôle des DRH au
Gouvernement du Québec et les
problématiques d'attraction et de rétention
de la main-d'oeuvre**

Résultats préliminaires

par

François Bernard Malo
Université Laval

Merci à tous ceux qui ont accepté de participer à ce projet de recherche



Plan de la présentation

- Problématique
- Méthodologie
- Résultats
- Interprétation
- Limites
- Suites à donner
- Comparaisons internationales

Problématique

- Contexte théorique
- Contexte empirique
- Objectifs de recherche
- Hypothèses de recherche

Méthodologie

- Recherche descriptive, qualitative et exploratoire
 - Entrevues
 - Analyse de documents de sources primaires et secondaires

Résultats

- **H1**-La GRH (ses pratiques) s'est beaucoup transformée au sein de la Fonction publique québécoise depuis 10 ans et s'inspire désormais très largement des principes de la NGP;
- **H2**-Le rôle des DRH s'est beaucoup transformé au sein de la Fonction publique québécoise depuis 10 ans;
- **H3**-Les Service RH où la GRH fut davantage transformée et où le rôle du DRH est devenu davantage stratégique sont ceux qui sont réputés pour avoir les évaluations les plus positives en provenance de leurs divers stakeholders (employés du Service RH; employés-clients du Service RH; gestionnaires-clients du Service RH; supérieur immédiat du DRH etc.);
- **H4**-Nous assistons, au sein de la Fonction publique québécoise, à un accroissement important des problèmes à attirer et à retenir la main-d'œuvre;
- **H5**-Les M\O où la Fonction RH est davantage stratégique (où l'on se concentre davantage sur les services à valeur ajoutée et où le DRH est davantage un partenaire d'affaires et un agent de changement organisationnel) sont les M\O ayant le moins de difficultés à attirer et à retenir la main-d'œuvre.

Interprétation

- Théorie des rôles et de la cohérence;
- Théorie des *stakeholders*;
- Théorie sur les problèmes d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre.

Limites

- Recherche qualitative, descriptive et exploratoire
- Les matériaux de base sont les perceptions d'un nombre restreint d'acteurs

Suites à donner

- Les perceptions recueillies au sujet de la transformation de la GRH et des rôles des DRH sont-elles partagées par tous?
- Les perceptions recueillies au sujet de la performance du Service RH et des conseillers RH sont-elles partagées par tous?
- Quelles sont les intentions réelles des employés de quitter leur poste, leur Ministère\organisme et la Fonction publique?

Comparaisons internationales

- Activités\pratiques RH ailleurs dans le Monde (autres Fonctions publiques)
- Indicateurs de GRH (autres Fonctions publiques)
- Problématique d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre (autres Fonctions publiques)

Merci de votre attention

François-
Bernard.Malo@rlt.ulaval.ca

