

RÉSUMÉ

L'attraction et la rétention des employés apparaît être une préoccupation grandissante pour les organisations actuellement. En effet, diverses conjonctures environnementales contribuent à exacerber, avec raison sans doute, les préoccupations des dirigeants relativement à cet enjeu. D'une part, les prévisions démographiques semblent indiquer un déficit démographique dans les prochaines années. D'autre part, la mondialisation accroît la concurrence entre les organisations, en plus d'élargir le bassin de concurrents à l'échelle internationale. Ainsi, l'avenir du marché du travail est préoccupant en ce qui concerne la disponibilité de la main-d'œuvre. À cet égard, il sera d'autant plus important pour les organisations d'être en mesure d'attirer les candidats en quantité et en qualité suffisantes, et d'être en mesure de les conserver en emploi.

La Fonction publique québécoise n'échappe pas à cette préoccupation. En effet, le présent rapport résulte d'une intervention professionnelle en milieu de travail réalisée, à l'automne 2005, au Secrétariat du Conseil du trésor. L'objectif du mandat octroyé était d'obtenir un outil afin de mieux préparer les gestionnaires à faire face à cet enjeu dans les prochaines années. Un manuel visant à expliquer aux gestionnaires ce qu'est une problématique d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, comment on peut la mesurer, comment on peut l'expliquer et, enfin, comment on peut la résoudre, a donc été élaboré.

L'ouvrage qui suit présente la genèse de ce manuel de gestion. En premier lieu, le portrait de l'organisation d'accueil, c'est-à-dire le Secrétariat du Conseil du trésor est présenté. En second lieu, le problème ayant donné lieu aux préoccupations concernant l'attraction et la rétention est exposé, en plus du mandat précis d'intervention. En troisième lieu, une analyse critique de la littérature sur le sujet est présentée, suivie du modèle retenu faisant l'objet du manuel élaboré. Enfin, il est question de la nature des démarches réalisées pour implanter les recommandations.

Le résultat de cette intervention professionnelle en milieu de travail constitue une première étape dans la réflexion concernant la gestion de l'attraction et de la rétention de la main-d'œuvre au sein de la fonction publique québécoise. En effet, ce rapport propose une définition du phénomène afin d'établir les assises de cet enjeu important. Ensuite, les différentes influences de l'attraction et de la rétention sont soulignées à l'aide du cadre conceptuel qui se veut global et opérationnel. De plus, des solutions sont présentées, car diverses situations problématiques peuvent émerger d'une faible capacité d'attraction et/ou de rétention organisationnelle. Enfin, un outil d'aide à la décision a été élaboré afin de faciliter les réflexions concernant les stratégies à mettre en place, afin de s'assurer de leur cohérence et de leur efficacité.