PublicLab

Attraction et rétention du personnel au sein de la fonction publique

OBJECTIF

À la lumière des enjeux, effectuer une réflexion stratégique et identifier les opportunités d'amélioration.

i ublictai

Enjeux

Constats

Opportunités

Conciliation travail-vie personnelle



- Augmentation des besoins individuels
- Cadre rigide et peu flexible
- Organisations doivent s'adapter aux besoins des employés
- Organisation du travail traditionnel
- Concurrence agressive du marché du travail

Milieu de travail mobilisant



- Aménagement des bureaux peu attrayant
- Retard technologique
- Manque d'acceptabilité sociale sur les activités de consolidation d'équipe
- Milieu de vie décalé des besoins humains
- Synergie et collaboration déficientes
- Peu de sens du travail

Fierté des employés



- Manque de reconnaissance du public
- Perception de lenteur et d'inefficacité
- Faible sentiment d'appartenance
- Peu de valorisation individuelle
- Déficience de la culture du service public
- Connotation négative du « fonctionnaire »

Notoriété de la fonction publique



- on
- Méconnaissance de la fonction publique (rôle et expertise)
- Érosion de la confiance
- Image médiatique négative
- Proactivité déficiente
- Mode de diffusion des résultats positifs limité
- Carence de stratégies gouvernementales

Dotation des emplois

- Processus de dotation trop lourds
- Visibilité faible des emplois disponibles
- Pénurie de la main-d'œuvre
- Image publique négative de la fonction publique
- Marché de l'emploi très compétitif

Adaptation aux personnes

- Augmenter l'agilité
- Offrir des bureaux satellites
- Implanter le télétravail
- Adapter l'horaire de travail aux besoins des employés
- Personnaliser les avantages sociaux
- Développer des services complémentaires (service de garde, cafétéria, transport, activités physiques)



Modernisation du milieu

- Adapter et vitaliser le milieu de travail en considérant les besoins des humains
- Fournir des outils technologiques performants et à jour
- Prévoir des budgets d'initiatives
- Faciliter le partage de connaissances et d'expertises
 - Fournir des défis stimulants

Reconnaissance

- Promouvoir l'expertise
- Optimiser les processus
- Aplanir les structures
- Augmenter l'imputabilité des employés
- Promouvoir les bons coups
- Développer une culture d'amélioration continue

Valorisation de l'image

- Projeter une image de la fonction publique jeune et dynamique
- Développer une stratégie de communication gouvernementale
- Mise en place d'objets promotionnels
- Développer une approche de proximité avec les citoyens
- Renforcer la culture organisationnelle



Optimisation de la dotation

- Réformer les processus de dotation
- Renforcer les partenariats avec les institutions d'enseignement
- Mettre en place des solutions en ressources humaines pour répondre à des besoins hors cadre
- Offrir un programme de prime de recommandation à l'emploi
- Valoriser les avantages concurrentiels de la fonction publique





Opportunités recommandées



Reconnaissance



Valorisation de l'image

Il est recommandé de prioriser ces opportunités, car elles permettent d'aborder à l'échelle gouvernementale la problématique de l'attraction et de la rétention du personnel de la fonction publique. En effet, peu d'actions en lien avec ces opportunités ont été mises de l'avant jusqu'à maintenant. La mise en place d'actions structurantes gouvernementales permettra d'amener des gains et de répondre de manière générale aux enjeux identifiés.

La notoriété de la fonction publique est directement reliée à la fierté de l'employé, elles sont interreliées et elles doivent être travaillées conjointement.

Constats

Il y a une carence d'actions gouvernementales structurantes et porteuses amenant des bénéfices tangibles.

La méconnaissance des citoyens sur l'importance du travail et des services rendus par les employés.

Objectifs

Élaborer une stratégie et mettre en œuvre un plan d'action global gouvernemental favorisant la fierté des employés et la notoriété de la fonction publique.

Conditions de succès

- Avoir une portée claire et réaliste
- Donner le mandat à une instance dédiée qui assure le leadership
- Mettre en place une reddition de compte et un suivi des résultats
- Obtenir (assurer) une adhésion gouvernementale
- Établir des partenariats à l'interne et à l'externe de la fonction publique
- Impliquer et susciter l'adhésion du personnel

Autres opportunités



Modernisation du milieu

Considérant que cette opportunité touche davantage les enjeux de proximité, celle-ci peut être mise en place à l'échelle ministérielle.



Adaptation aux personnes

Plusieurs initiatives sont déjà en place, les besoins des nouvelles générations évoluent et nécessiteront des changements de paradigme afin de demeurer compétitif.

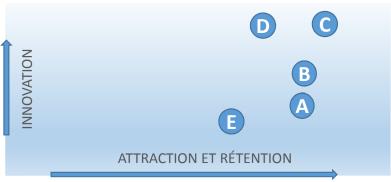


Optimisation de la dotation

Cette opportunité est incontournable. Des travaux sont amorcés afin de procéder à une refonte des processus de dotation.



Opportunités pour l'attraction et la rétention du personnel





Équipe de travail

David Boudreault Mathieu Chabot Mathieu Charette Valérie Grandmont Frédérick Lussier Isabelle Mailloux Mélanie Turgeon

Mars 2020