

Dotation et maintien en poste

Gouvernement du Canada

PRÉSENTATION AU CPSSP

22 FÉVRIER 2023

Défis de dotation

Les facteurs suivants ont compliqué la dotation en personnel des postes du secteur des services :



Marché du travail : La pénurie de main-d'œuvre et la charge de travail ont augmenté, entraînant une concurrence accrue à l'égard des candidats disponibles.



Obstacles administratifs : Les procédures de recrutement sont lourdes et prennent du temps.



Attentes des candidats : Les candidats s'attendent de plus en plus à la conciliation travail-vie personnelle, un épanouissement professionnel et aux ententes de travail à distance.



Formation : Les postes du secteur des services sont soumis à des exigences de formation difficiles à satisfaire, avec un taux de roulement élevé.



Difficulté à pourvoir des postes : Certains postes s'avèrent particulièrement difficiles à pourvoir.

Tactiques de recrutement

Les approches suivantes, qui s'appuient sur des tactiques de recrutement traditionnelles, s'avèrent efficaces pour relever ces défis en matière de dotation en personnel :



Marché du travail : Disposer de plans de gestion de la main-d'œuvre pour repérer les tendances du marché du travail et prendre des mesures en conséquence.



Obstacles administratifs : Travailler avec les équipes des services, de l'informatique, des finances, des ressources humaines et de la sécurité, notamment à l'échelon des cadres supérieurs, pour trouver des solutions communes pour réduire les arriérés administratifs.



Attentes des candidats : Proposer des modalités de travail plus souples et des offres plus compétitives (p. ex. des postes à durée indéterminée).



Difficulté à pourvoir des postes : Résoudre les lacunes en matière de recrutement au moyen de partenariats communautaires, de processus de recrutement plus représentatifs, de la technologie, et des efforts conjoints de livraison de services et de sensibilisation.

Tactiques de maintien en poste

Tout comme les tactiques de recrutement l'ont montré, les approches suivantes s'avèrent efficaces lorsqu'il s'agit de relever ces défis en matière de maintien en poste du personnel :



Marché du travail : Faire le suivi des départs afin de mieux comprendre les raisons des départs et de mettre au point des stratégies d'atténuation.



Attentes des candidats : Favoriser le perfectionnement professionnel en donnant aux employés le sentiment qu'ils peuvent apprendre et évoluer au sein de leur organisation.



Formation : Il est essentiel de disposer d'une équipe qui se consacre à l'orientation des nouveaux employés, en particulier dans un environnement de travail hybride.



Difficulté à pourvoir des postes : Simplifier le processus d'adaptation pour aider à maintenir en poste les employés en situation de handicap.

Prochaines étapes

Il y a une variété de secteurs dans lesquels nous pouvons travailler ensemble par l'entremise du CPSSP pour relever conjointement les défis liés à la dotation en personnel :

- Obstacles administratifs
- Pénuries de main-d'œuvre
- Attentes des candidats
- Exigences en matière de formation
- Difficulté à pourvoir des postes

La discussion à venir permettra de déterminer les secteurs clés qui conviendraient le mieux au travail du CPSSP.