

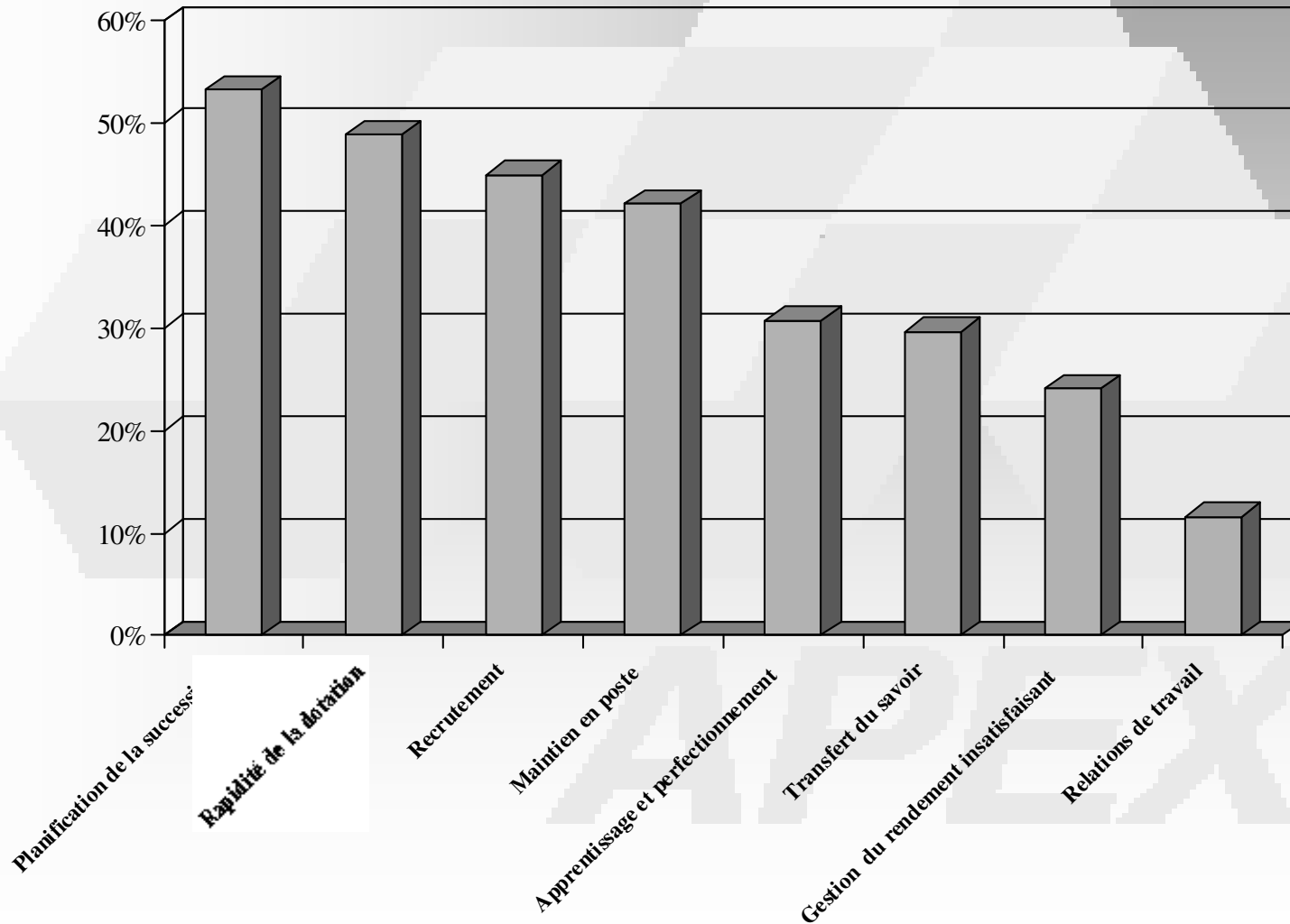
Cadres en transition

Présentation dans le cadre de la série thématique du CCG
« Gérer la transition — la perspective organisationnelle – stratégie »

8 octobre 2002

APEX

Principaux défis liés à la gestion des ressources humaines – Sondage du Symposium 2002



Positions de l'APEX

- Sommes-nous en crise?

APEX

Quelle sera l'ampleur du problème posé par la relève au cours des 10 prochaines années?

Aujourd'hui ...

- ... 54 % des cadres sont très sûrs de leurs projets de retraite.
- ... 23 % sont moyennement sûrs de leurs projets de retraite.

D'ici à 2006 ...

- ... 41 % des cadres actuels auront pris leur retraite.
- ... En raison d'un départ imminent à la retraite, 16 % n'auront pas tendance à vouloir d'autre formation.

D'ici à 2011 ...

- ... 75 % des cadres actuels auront pris leur retraite.

2001

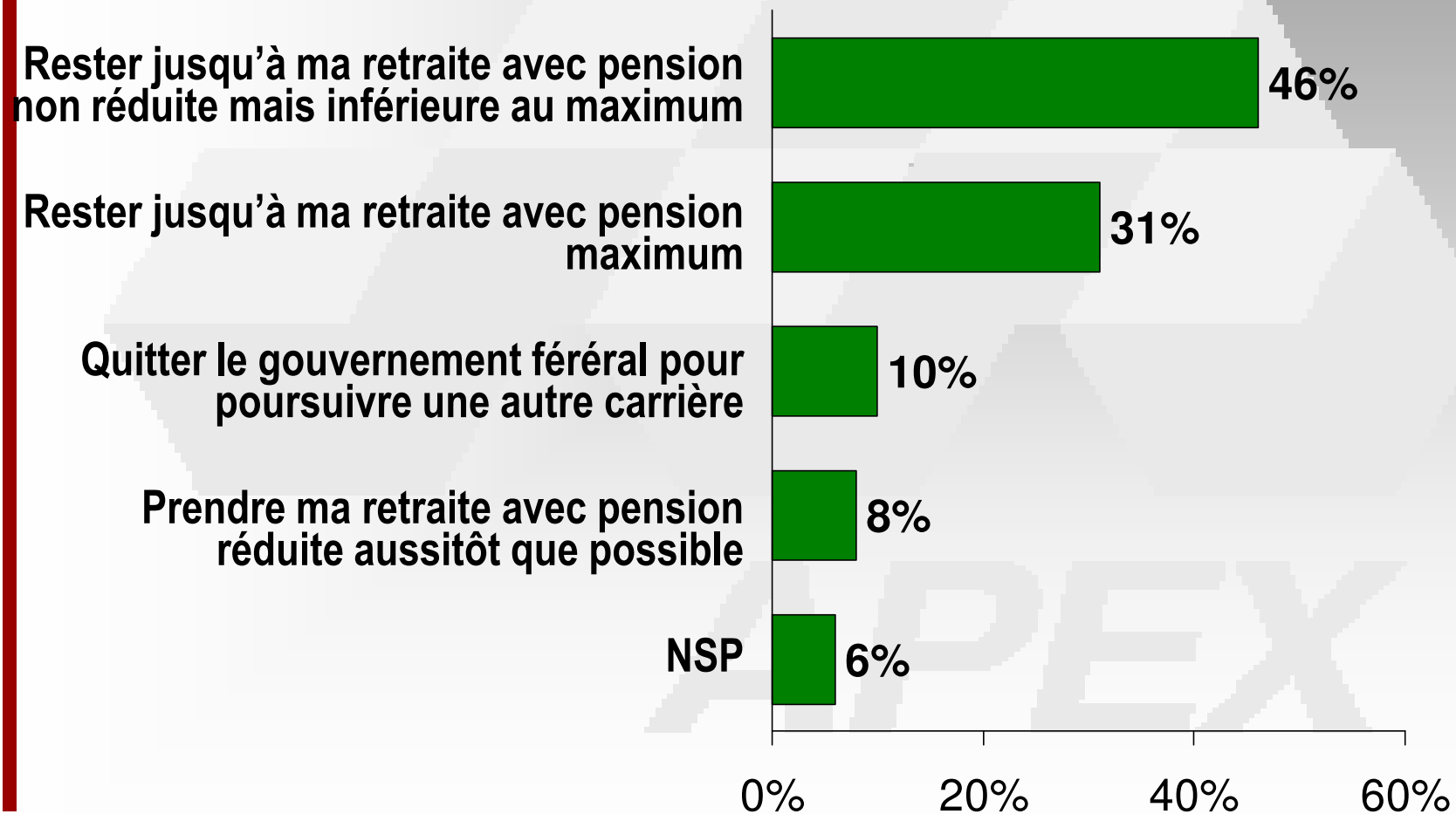
2006

2011

APEX

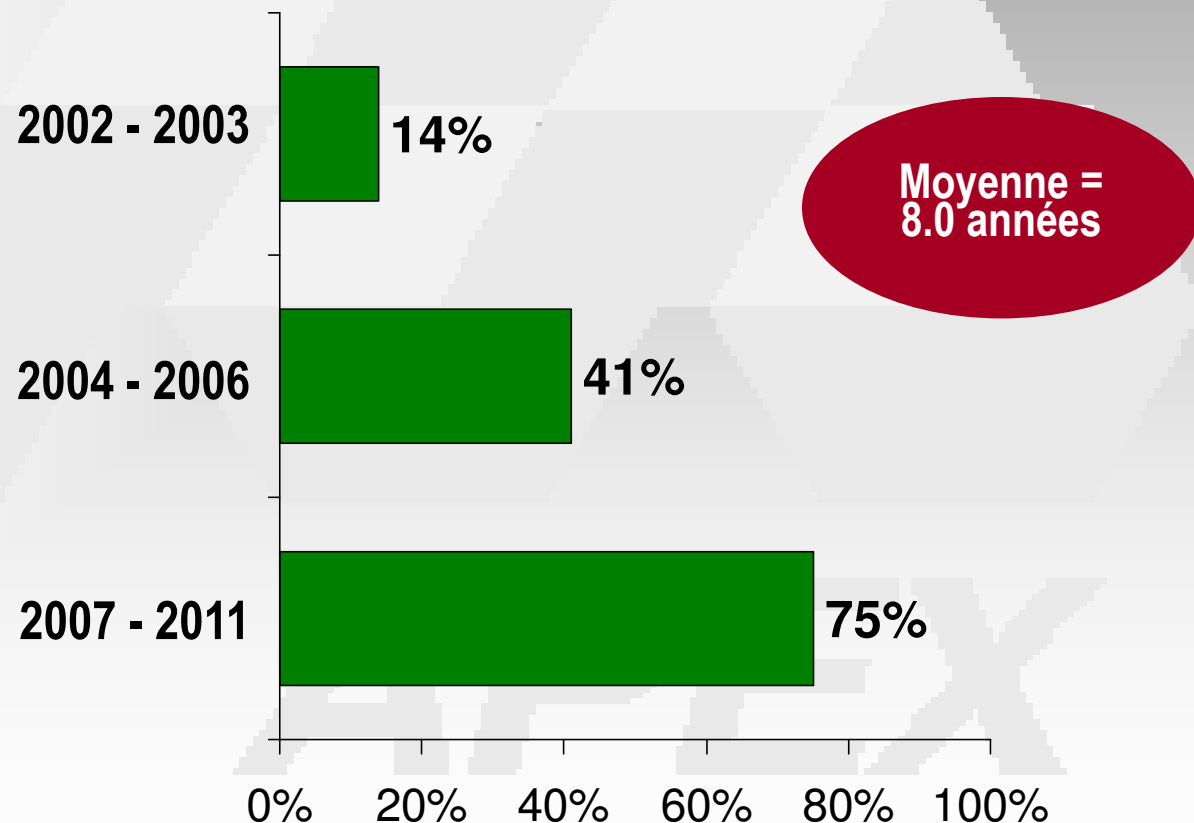
Liens entre les intentions de départ et le régime de pension (Étude 2001)

Lequel des choix suivants décrit le mieux vos intentions?



Intentions de départ : Années avant de quitter Étude 2001

«Pendant combien d'années, y compris la présente, les répondants prévoient-ils travailler avant de quitter la fonction publique fédérale ou de prendre leur retraite?»



Sommaire des données de départ

- Les deux sondages de l'APEX (2001 & 2002) confirment qu'un grand nombre de cadres quitteront dans les prochaines années
- Les cadres ne croient pas qu'il y a suffisamment de plans de relève
- Trois études démontrent que les cadres quittent principalement pour des raisons de qualité de travail
- Des incitatifs financiers encourageraient certains à prolonger leur carrière
- Un travail intéressant les inciterait à retourner à la fonction publique après la retraite

APEX

Recrutement de cadres potentiels

Corporate Executive Board

Recherchent des employeurs qui:

- Offrent un travail valorisant leur permettant d'utiliser leurs connaissances et compétences
- Offrent des opportunités de formation et d'apprentissage continu
- Encouragent et facilitent la mobilité
- Encouragent l'innovation et les nouvelles perspectives

Besoins des groupes de base cernés par les participants (CFP 2002)

- 54 % Intervenir sur la scène politique
- 51 % Apprendre la deuxième langue officielle
- 46 % Renforcer les compétences en leadership
- 46 % Renforcer les compétences en élaboration de politiques
- 38 % Renforcer les compétences en gestion de projets
- 36 % Renforcer les compétences en leadership financier
- 35 % Renforcer les compétences en communication

Retraite et Transition

Facteurs de recrutement et de maintien en poste

Les facteurs influençant

- âge
- degré de satisfaction pendant la carrière
- opportunités de mobilité
- expérience de carrière variée
- environnement organisationnel
- équilibre entre la vie personnelle et professionnelle

Conclusions de l'APEX

- Le problème du maintien en poste des cadres de direction et de la planification de la transition est de taille et la vraie question qui se pose aux hauts dirigeants de la fonction publique est la suivante : quelle est l'efficacité de leurs démarches à ce sujet?
- L'APEX leur suggère de se pencher sur les aspects ci-dessous :
 - la planification de la relève
 - les sources de frustrations au travail, les charges excessives de travail et le déséquilibre entre la vie personnelle et professionnelle
 - la mobilité professionnelle
 - les programmes de développement du leadership
 - les conditions de travail dans la fonction publique en général
 - la gestion des personnes dans le contexte de la gestion de la transition, une priorité de la formation en gestion
 - le financement pour le jumelage provisoire et les activités ci-dessus

Questions à débattre

- Qui doit porter le flambeau?
- De combien de temps disposons-nous?

APEX