

## Perte de savoir à la fonction publique

Référence: Weston, G. "Civil service getting older Bubble of looming retirements poses problems for N.B. gov't". *The Moncton Times and Transcript*, April 28, 2010.

Mots-clés : savoir, fonction publique, retraite

### Contexte :

Le gouvernement de l'une des provinces du Canada atlantique se montre inquiet devant le vieillissement des employés de sa fonction publique.

### Problème identifié :

Une grande partie des employés de la fonction publique seront à la retraite dans les cinq ou les dix prochaines années, ce qui pourrait potentiellement causer un problème si aucune action n'est entreprise rapidement.

### Causes du problème :

D'après le profil annuel de l'effectif des employés de la fonction publique de cette province, publié par le Bureau de la gestion des ressources humaines, les chiffres montrent que 57 % des fonctionnaires sont âgés de plus de 45 ans et que 23 % ont déjà plus de 55 ans. Comme l'un des plus grands actifs d'une organisation est la mémoire institutionnelle, principalement liée à l'expérience des employés, le savoir de ces futurs retraités sera difficile à préserver.

### Objectifs à atteindre :

L'objectif à atteindre est de préparer, avant le départ à la retraite des employés expérimentés, le transfert de leurs connaissances aux plus jeunes ou à ceux qui se sont joints depuis peu de temps à l'organisation.

### Solution envisagée :

Le département des ressources humaines de cette province en est à mettre au point des stratégies afin de maintenir en place les employés nouvellement en poste et de compenser les pertes d'expérience et de connaissance découlant des nombreux départs à la retraite, qui s'élèveront à environ 80 % de son effectif au cours des prochaines années.

### Mise en œuvre de la solution :

Le département a commencé à jumeler des employés plus expérimentés avec des employés l'étant moins dans le but d'assurer un certain transfert des connaissances, ce qui prend somme toute un temps considérable. Il a également élaboré un plan afin de moderniser ses activités de recrutement, d'offrir des avantages sociaux concurrentiels et de maintenir l'effectif de jeunes recrues déjà en place.