

## Bibliographie

- ALLEN, N.J. et J.P. MEYER (1990), «The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization», *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, n° 1, p. 1-18.
- ANONYME (1999) « Good performance management aids retention and productivity », *Workforce Performance Newsletter Reprint*, avril. (site Internet : [www.opm.gov](http://www.opm.gov))
- ANONYME (2003) « Les principaux employeurs estriens se dotent d'un service d'appui pour recruter, intégrer et retenir le personnel hautement qualifié », *Actualités de l'Université de Sherbrooke*, 14 juillet. (site Internet : [www.usherbrooke.ca](http://www.usherbrooke.ca))
- ARYEE, S. et K. TAN (1992), «Antecedents and outcomes of career commitment», *Journal of Vocational Behavior*, vol. 40, n° 3, p. 288-305
- AUDET, M., J. FRADETTE et A. RAMZI (2002), *L'intégration des immigrants au marché du travail dans la région de la Capitale-Nationale : Bilan et pratiques d'entreprise*, Québec, Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec, 65 p.
- AUDET, M., R. JACOB et J.-F. BOULET (2002), «Le cas EXFO : la valorisation du capital humain dans un contexte interculturel et intergénérationnel», *Gestion*, vol. 27, n° 2, p. 67-77.
- BALDWIN, J.R. (1999), *Innovation, formation et réussite*, Ottawa, Statistique Canada, document n° 137, 18 p.
- BALDWIN, J.R. et V. PETERS (2001), *La formation comme stratégie en matière de ressources humaines : La réaction aux pénuries de personnel et au changement technologique*, Ottawa, Statistique Canada, document n° 154, 30 p.
- BARBE, J.-F. (2003), « Québec enregistre une bonne progression de l'emploi », *Lesaffaires.com*, 14 juillet. (site Internet : [www.lesaffaires.com](http://www.lesaffaires.com))
- BARIL, H. (2002), « La pénurie de personnel commence à hanter les gens d'affaires », *La Presse*, mercredi 30 octobre, p. D6.
- BARNARD, C.I. (1966), *The functions of the executive*, Cambridge, Harvard Univ. Press, 334 p.
- BARRETTE, J., J. CARRIÈRE, O. FRANKHAUSER et S. BARRETTE (2002), «Les entreprises de haute technologie et leurs pratiques de recrutement, de sélection, d'évaluation du rendement et de rémunération (1 de 2)», *Gestion*, vol. 27, n° 2, p. 54-60.
- BARTH, I. et L. GENIAUX (2001), *Une formation universitaire en gestion en alternance comme levier de développement des petites entreprises—Le cas du département GEA de l'IUT Lumière de Lyon 2, France*, Communication présentée au Congrès de l'AIMS, Québec.
- BATEMAN, T.S. et D.W. ORGAN (1983), « Job satisfaction and the good soldier : The relationship between affect and employee «citizenship» », *Academy of Management Journal*, vol. 26, n° 4, p. 587-595.

- BÉCHARD, B.-M. (2003), « La relève : tout un défi! », Allocution de Bruno-Marie Béchard, Recteur de l'Université de Sherbrooke à l'occasion de l'Assemblée générale annuelle du CEFRIO, 12 juin, 6 p. (site Internet : [www.cefrio.qc.ca](http://www.cefrio.qc.ca))
- BELLEMARE, A. (2001), « D'immenses progrès sont réalisés dans la Beauce depuis une dizaine d'années », *Magazine Québec entreprise*, août/septembre, p. 38-43.
- BERNIER, P. (2002), «La rareté de personnel qualifié», *La Presse*, samedi 22 juin, p. I11
- BLAIS, R.A. et J.M. TOULOUSE (1994), « La stratégie de développement des nouvelles entreprises technologiques », p. 165-177 dans *Création et développement d'entreprises technologiques et innovantes*, sous la direction de Bideau, A. (1994), ESC Lyon, 326 p.
- BLAU, G., A. PAUL et N. ST. JOHN (1993), «On developing a general index of work commitment», *Journal of Vocational Behavior*, vol. 42 , p. 298-314.
- BLAU, G.J. (1985), «The measurement and prediction of career commitment», *Journal of Occupational Psychology*, vol. 58, n° 4, p. 277-288.
- BLAU, G.J. (1989), «Testing generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover», *Journal of Vocational Behavior*, vol. 35, n° 1, p. 88-103.
- BOIDART, T. (1994), *Les entreprises de développement technologique : caractéristiques et fonctions d'un nouvel acteur dans les réseaux d'innovation*, pages 299-317 dans *Création et développement d'entreprises technologiques et innovantes*, sous la direction de BIDEAU, A. (1994), ESC Lyon, 326 p.
- BOSHOFF, C. et G. MELS (2000), «The impact of multiple commitments on intentions to resign : An empirical assessment», *British Journal of Management*, vol. 11, n° 3, p. 255-272.
- BROWN, S.P. (1996), «A meta-analysis and review of organizational research on job involvement», *Psychological Bulletin*, vol. 120, n° 2, p. 235-255.
- BRUCE, D. et A. DULIPOVICI (2001), *Du travail à revendre : Résultats des sondages de la FCEI sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, février, 8 p.
- BRUN, J.-P. et N. DUGAS (2002), *La reconnaissance au travail : une pratique riche de sens*, Secrétariat du Conseil du trésor, Bibliothèque nationale du Québec, 20 p.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (1991), *Classification internationale type des professions, CITP-88*, Genève.
- BURLETON, B. et D. DRUMMOND (2001), «Canada's talent deficit : Onus on the private sector to attract, train and retain workers», *TD Economics*, 6 septembre, 9 p. (site internet : [www.td.com/economics/special/def0901.html](http://www.td.com/economics/special/def0901.html))
- CARRIER, C. et D.J. GARAND (1996), «Le concept d'innovation : débats et ambiguïtés», Actes de la 5<sup>e</sup> Conférence internationale de management stratégique (AIMS), Lille, 14 mai ; cahier de recherche n° 96-11, GREPME, DAE - UQTR, 17 p.

- CARSON, K.D. et P.P. CARSON (1998), «Career commitment, competencies, and citizenship», *Journal of Career Assessment*, vol. 6, n° 2, p. 195-208.
- CASCIO W.F., J.W. THACKER, R. BLAIS et A. BOURHIS (1999), *La gestion des ressources humaines : productivité, qualité de vie au travail*, Montréal, Chenelière/Mcgraw-Hill, 625 p.
- CEFRIO (2002), *Main-d'œuvre en TIC : un maillage obligé! Étude sur les besoins de main-d'œuvre en TIC dans les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches*, Emploi-Québec Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches, 14 p.
- CFIB (1999), *Informal offerings, employer-employee relations within SMEs*, Canadian Federation of Independent Business, 16<sup>e</sup> conference, 8 p. ([www.cfib.ca/research/reports/offerings.asp](http://www.cfib.ca/research/reports/offerings.asp))
- CHANG, E. (1999), «Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention», *Human Relations*, vol. 52, n° 10, p. 1257-1278.
- CHEN, X.-P., C. HUI et D.J. SEGO (1998), «The role of organizational citizenship behavior in turnover : Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses», *Journal of Applied Psychology*, vol. 83, n° 6, p. 922-931.
- CLARKE, K.F. (2001), «What businesses are doing to attract and retain employees : becoming an employer of choice», *Employees Benefits Journal*, p. 21-23.
- COLECCHIA, A. et G. PAPACONSTANTINO (1996), *The evolution of skills in OECD countries and the role of technology*, Paris, OECD, STI working papers – 1996/8, 34 p. (site internet : [http://www.oecd.org/dsti/sti/prod/wp\\_8htm](http://www.oecd.org/dsti/sti/prod/wp_8htm))
- COMMEIRAS, N. et C. FOURNIER (2000), *Le questionnaire de mesure de l'implication organisationnelle d'Allen et Meyer (1990), un substitut potentiel de l'OCQ («Organizational Commitment Questionnaire») de Porter et alii (1974)? : Les résultats d'une analyse menée auprès des forces de vente*, Bayonne-Biarritz, Institut d'Administration des Entreprises, Journées nationales des IAE
- CONSEIL CONSULTATIF DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE (2000), *Viser plus haut : Compétences et esprit d'entreprise dans l'économie du savoir*, Ottawa, Rapport du Groupe d'expert sur les compétences, 88 p.
- CONSEIL DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNOLOGIE (2001), *Pour des régions innovantes*, Québec, Rapport de conjoncture, mars.
- COOK, J. et T. WALL (1980), «New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment», *Journal of Occupational Psychology*, vol. 53, n° 1, p. 39-52.
- CÔTÉ, N., L. BÉLANGER et J. JACQUES (1994), *La dimension humaine des organisations*, Boucherville, Gaëtan Morin éd., 396 p.
- CÔTÉ-TURGEON, S. (1996), *Prolégomènes d'un programme d'entrée organisationnelle pour la main d'œuvre spécialisée*, Essai de maîtrise, Sciences de l'éducation, Université Laval, 61 p.

- D'AMBOISE, G. et Y. GASSE, (1984), *La PME manufacturière : 12 cas québécois*, Chicoutimi, Gaëtan Morin, 198 p.
- DALEH, S.D. et J. HOSEK (1976), «Job involvement : Concepts and measurements», *Academy of Management Journal*, vol. 19, n° 2, p. 213-224.
- D'AMBOISE, G. (2001), *Rapport de recension d'écrits sur la problématique de l'attraction et de la rétention de la main d'œuvre hautement qualifiée*, Faculté des sciences de l'Administration, Université Laval, Document de travail n° 2001-012, 112 p.
- D'AMBOISE, G. et D.J. GARAND (1993), *Identification des difficultés et besoins des PME en matière de GRH*, Rapport inédit, [pour la] Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM), Montréal, octobre, 125 p.
- DENNIS, W.J. Jr (2001), «The changing search for employees», *NFIB National Small Business Poll*, vol. 1, n° 1, p. 1-19.
- DESAUTELS, L. (2002), « Louis Taillefer, de Coeur et de cerveau », *Découvrir*, vol. 23, n° 5, p. 30-33.
- DIBBLE, S. (1999), *Keeping your valuable employees: retention strategies for your organization's most important resource*, New York, John Wiley & Sons inc., 284 p.
- DONOVAN, J. (2002), *La stratégie de diversification économique de la capitale - Phase II, l'industrie du savoir en 2002 et ses perspectives*, XIe Forum économique de la Chambre de commerce et d'industrie du Québec métropolitain, 18 avril, 18 p.
- DOUCET M. (2002), «Et voilà le travail», *L'Acadie Nouvelle*, vendredi 26 avril, p. 12
- DUBOIS, P. (1998), *Comment développer le sentiment d'appartenance du personnel*, p. 29-34 dans Laflamme, R. (1998), *Mobilisation et efficacité au travail*, Cap-Rouge, Presses Inter Universitaires, 295 p.
- DUCAS, I. (2003), «Survivre à un mauvais patron», *Affaires Plus*, vol. 26, n° 4, avril, p. 52-56 ; «Comment reconnaître un bon boss ?», p. 56-58.
- DULIPOVICI, A. (2003), *Pénurie de main-d'œuvre en plein essor. : Résultats des sondages de la FCEI sur la main-d'œuvre*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 8 p.
- DUNLAP, J.C. (1994), «Surviving layoffs : A qualitative study of factors affecting retained employees after downsizing», *Performance Improvement Quarterly*, vol. 7, n° 4, p. 89-113.
- DUPAUL, R. (2002), « Création d'emplois : les PME sonnent la charge », *La Presse*, 11 juil, p. D3.
- DUPRAY, A. et S. HANCHANE (2001), «Les effets de la formation continue en entreprise sur la mobilité et le salaire des jeunes», *Formation emploi*, n° 73, p. 53-73
- ELLOY, D.F. et W.D. TERPENING (1992), «An empirical distinction between job involvement and work involvement : Some additional evidence», *Canadian Journal of Behavioral Science*, vol. 24, n° 4, p. 465-478.
- EMPOWR Canada (2002), Site internet [www.empowr.ca](http://www.empowr.ca)

- ERMEL, L. et D. BOHL (1997), «Responding to a tight labor market: Using incentives to attract and retain talented workers», *Compensation and Benefits Review*, vol. 29, n° 6, p. 25-29.
- FABI, B. et D.J. GARAND (1994), «La gestion des ressources humaines en PME», dans GREPME, P.-A. Julien *et al.* (éd.), *Les PME : bilan et perspectives*, Presses Inter Universitaires / Economica, p. 298-368 ; (1997), 2<sup>e</sup> édition, p. 255-303.
- FABI, B. et D.J. GARAND (1994), «L'acquisition des ressources humaines en PME», *Revue Internationale P.M.E.*, vol. 6, n° 3-4, p. 91-129.
- FILION, R. (2001), « La Beauce opte pour une vie sociale et culturelle en effervescence », *Magazine Québec entreprise*, août/septembre 2001, p. 26-27.
- FILLEY, A. C., R.J. HOUSE et S. KERR (1976), *Managerial process and organizational behavior*, Glenview, Scott, Foresman & Co., 558 p.
- FISSETTE, G. (2003), « Neuf employeurs s'allient », *La Tribune*, jeudi 9 janvier, p. A5.
- FLORIDA, R. (2000), *The economic geography of talent*, Rapport de recherche supportée par Alfred P. Sloan Foundation, Richard Kind Mellon Foundation et Heinz Endowments, Carnegie Mellon University, Pittsburgh, PA, 15213. ( <http://www.heinz.cmu.edu/~florida> )
- FORTIER, Y. (2000), « La fin du travail cinq ans plus tard : la proportion de la population qui occupe un emploi n'a jamais été aussi élevée », *Le bulletin du CETECH*, vol. 2, n° 1, 8 p. (site internet : [www.cetech.gouv.qc.ca](http://www.cetech.gouv.qc.ca))
- FRANCOEUR, F. (2003), «Sans mobilisation, point de salut», *Les Affaires*, 15 mars, p. 30.
- FRANK, T. (2001), «What makes B.C. beautiful ? Departing faculty, new hires take a different view than administrators», *University Affairs*, p. 26.
- FROMENT, D. (2003) « Le Québec va bientôt manquer de bras », *Les Affaires*, 14 juin, p. 5.
- GARAND, D.J. (1993), *Les pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) en petites et moyennes entreprises (PME) : une synthèse conceptuelle et empirique*, Rapport de recherche, Groupe de recherche en économie et gestion des PME (GREPME), Université du Québec à Trois-Rivières, mars, 386 p.
- GARAND, D.J. (1998), *Diagnostic des besoins réels d'entreprises horticoles québécoises en matière de gestion des ressources humaines (GRH)*, Rapport de recherche, Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH) et Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, Union des producteurs agricoles (UPA), novembre, 69 p.
- GARAND, D.J. (1999), *Diagnostic théorique et empirique des pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) : un bilan approfondi des difficultés et besoins de PME de production horticole*, Thèse de doctorat en Sciences de gestion, Institut d'administration des entreprises (IAE), UFR Études supérieures de management (ESM), Université de Metz, 17 juin, 307 p.
- GARAND, D.J. et B. FABI (1994), «La conservation des ressources humaines en PME», *Revue Internationale P.M.E.*, vol. 7, n° 1, p. 85-126 ; tiré à part n° 94-17, GREPME, DAE - UQTR.

- GARAND, D.J. et B. FABI (1996), «La formation et le développement des ressources humaines dans les PME : un perpétuel défi», dans L.J. Filion et D. Lavoie, *Systèmes de soutien aux sociétés entrepreneuriales*, Actes du 13<sup>e</sup> Colloque du Conseil canadien de la PME et de l'entrepreneuriat (CCPME), Montréal, 31 oct.-02 nov., vol. 2, p. 29-45 ; cahier de recherche n° 96-23, GREPME, DAE - UQTR.
- GARAND, D.J. et G. D'AMBOISE (1995), «Mieux comprendre les difficultés et besoins des PME en GRH : une priorité de gestion», *Revue Organisation*, vol. 5, n° 1, automne, p. 33-48.
- GERMAIN, D. (2002), «Que veulent les 25-34 ans ? Voyage au coeur d'une génération qui sort enfin de l'ombre», *Affaires Plus*, vol. 25, n° 4, avril, p. 16-17.
- GERMAIN, D. (2003), «Carrière : tout va changer», *Affaires Plus*, vol. 26, n° 6, juin, p. 50-56.
- GERME, J-F. (2001), «Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ?», *Formation Emploi*, n° 76, p. 129-145.
- GHITELMAN, D. (1999), « News, trends & loose ends », *Corporate Meetings & Incentives Staff*, 1 janvier. (site Internet: [www.meetingsnet.com](http://www.meetingsnet.com))
- GIONFRIDDO, J. et L. DHINGRA (1999), «Retaining high-tech talent : NIIT Case study», *Compensation and Benefits Review*, vol. 31, n° 5, p. 69-73
- GRAVEL, H. (2003), « La relève, un défi impérieux », *La Tribune*, samedi 1 février, p. A14.
- GREEN, P.C. (1999), *Building robust competencies: linking human resource systems to organizational strategies*, San Francisco, Jossey-Bass, 213 p.
- GRENIER, A. et R. LEGRIS (2002), *Le marché du travail au Québec, perspectives professionnelles 2001-2005*, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, Gouvernement du Québec, 67 p.
- GUIMOND, C. (1999), *La situation de la main d'œuvre dans le secteur des technologies de l'information et de la communication au Québec: ce qu'en disent les intervenants syndicaux*, Montréal, TECHNO Compétences, 10 p. ( [www.technocompetences.qc.ca](http://www.technocompetences.qc.ca) )
- HALE, J. (1998), «Strategic rewards : Keeping your best talent from walking out the door», *Compensation and benefits management*, vol. 14, n° 3, p. 39-50.
- HALF, R. (1993), *Finding, hiring, and keeping the best employees*, New York, Wiley.
- HERSHEY, P. et K. BLANCHARD (1982), *Management of organizational behavior, utilizing human resources, fourth edition*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall inc., 343 p.
- HERZBERG, F. (1966), *Work and the nature of man*, New York, T. Y. Crowell, 213 p.
- HILTROP, J.M. (1999), «The quest for the best : human resource practices to attract and retain talent», *European management Journal*, vol.17, n° 4, p. 422-430 rapporté dans une étude dans *Human Resources Management, Manager Update*, vol. 11, n° 2, hiver 1999, p. 26.
- HUOT, P.-A. (2003), «La pénurie de main-d'œuvre : un enjeu oublié dans l'actuelle campagne électorale», *Le Devoir*, lundi 24 mars, p. A11.

- IGBARIA, M. et T. GUIMARAES, (1999), «Exploring differences in employee turnover intentions and its determinants among telecommuters and non-telecommuters», *Journal of Management Information Systems*, vol. 16, n° 1, p. 147-164.
- INDUSTRIE CANADA (2001), *Ressources humaines dans l'industrie de génie conseil*, Section 6, Extrait du site le 21 mars. (Site Internet : [www.strategis.gc.ca](http://www.strategis.gc.ca))
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2003), *Le marché du travail selon les régions administratives*, [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/stats\\_regnl/quebec/marche\\_trav\\_1ertrim\\_2003\\_ra.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/stats_regnl/quebec/marche_trav_1ertrim_2003_ra.htm)
- IQBAL, M. (1999), *Are we loosing our mind ? Trends, determinants and the role of taxation in brain drain to the United States*, Ottawa, Conference Board of Canada, 35 p.
- JOLICOEUR, M. (2001), «Gardez vos employés en secouant la direction, Les meilleurs talents veulent des patrons compétents», *Les Affaires*, 16 juin, p. 25
- JOLLY, D. et L. ROCHE (1999), *La GRH dans les entreprises à fort contenu technologique*, Dossier, Les cahiers du Management technologique, Groupe ESC, Grenoble. (site Internet : [www.esc-grenoble.fr](http://www.esc-grenoble.fr))
- JULIEN, P.-A. (dir.) (2002), *Les PME à forte croissance. L'exemple de 17 gazelles dans 8 régions du Québec*, Collection 'PME et entrepreneuriat', Presses de l'Université du Québec, Sainte-Foy, 243 p.
- JULIEN, P.-A. et al. (2000), *Les PME à forte croissance. Comment gérer l'improvisation de façon cohérente*, Rapport de recherche, Chaire Bombardier Produits récréatifs en gestion du changement technologique dans les PME, Institut de recherche sur les PME, Université du Québec à Trois-Rivières, février, 58 p.
- JULIEN, P.-A. et al. (éd.) (1997), *Les PME : bilan et perspectives*, Presses Inter Universitaires / Economica, 2<sup>e</sup> édition ; (2004), 3<sup>e</sup> édition (en impression).
- KANCHIER, C. et W.R. UNRUH (1989), «Occupational change, what makes changers different ?», *Journal of Career Development*, vol. 15, n° 3, p. 174-187.
- KANGASHARJU, A. (2001), *Regional development and regional policy in Finland*, Helsinki, Government Institute for Economic Research, 21 p.
- KANUNGO, R.N. (1982), «Measurement of job and work involvement», *Journal of Applied Psychology*, vol. 67, n° 3, p. 341-349.
- KATZ, R. et M.L. TUSHMAN (1983), «A longitudinal study of the effects of boundary spanning supervision on turnover and promotion in research and development», *Academy of Management Journal*, vol. 26, n° 3, p. 437-456.
- KAYE B. et S. JORDAN-EVANS (2003) «How to retain high-performance employees », in *The 2003 Annual Volume 2, Consulting*, p. 291-298.

- KAYE, B.L. et S. JORDAN-EVANS (2001), *26 stratégies pour garder ses meilleurs employés*, Les Éditions de l'Homme, Montréal, 290 p. ; traduit de l'américain (1999), *Love 'em or lose 'em : Retaining talented employees*, résumé dans *nSights Person(nel) Development Resources*, vol. 1, n° 1, novembre. ([site Internet: www.4nsights.com](http://www.4nsights.com))
- KEITH, K. et A. MCWILLIAMS, (1995), «The wage effects of cumulative job mobility», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49, n° 1, p. 121-137.
- KENNEY, C. (n/d), « Keys to retaining technology professionals », *College recruiter articles*, n° 114. ([site Internet: www.collegerecruiter.com/pages/articles/article114.htm](http://www.collegerecruiter.com/pages/articles/article114.htm))
- KEYES C.L.M. et J. HAIDT (2003), *Flourishing : positive psychology and the life well-lived*, Washington D.C., American Psychological Association, 335 p.
- KINSEY-GOMAN, C. (2000), *The human side of high-tech: lessons from the technology frontier*, New York, Wiley, 230 p.
- KPMG/CATA ALLIANCE (1998), *High technology labour survey : attracting and retaining high technology workers*, KPMG, 5 juin.
- LAFRANCE, C. (2003), *Le bonheur au travail : essai de validation d'un indice de bonheur au travail chez le personnel hautement qualifié dans les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches*, Essai de maîtrise (MBA Management), Faculté des Sciences de l'administration, Université Laval, décembre, 86 p.
- LANDRY, R. et P. FRÉCHETTE (1999), *L'innovation dans les entreprises manufacturières de la région de Québec-Chaudière-Appalaches, de 1995 à 1997*, Québec, Observatoire de la Technorégion Québec-Chaudière-Appalaches, 116 p.
- LANGLOIS, S. (2001), « Exode ou migration des cerveaux », *Revue Notre-Dame*, vol. 99, n° 3, p. 16-28.
- LANKAR, B. (1995), *Career development in generation X: myths and realities*, Clearinghouse on adult, career, and vocational education, Ohio.
- LAVOIE, L. (2002), «Finissants universitaires et employeur : des conseils pour un mariage heureux», *La Presse*, samedi 23 mars, p. I6.
- LEACH, M. (2001), «What the current debate on improving education in Arkansas is missing : Workforce development», *Policy Points*, Good Faith Fund, vol. 14, p. 1-6
- LEE, K., J.J. CARSWELL et N.J. ALLEN (2000), «A meta-analytic review of occupational commitment : Relations with person- and work-related variables», *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, n° 5, p. 799-811.
- LETOWSKI, A. (1994), *La création d'entreprises innovantes*, pages 73-96 dans *Création et développement d'entreprises technologiques et innovantes*, sous la direction de BIDEAU, A. (1994), ESC Lyon, 326 p.
- LEWANDOWSKI, R. (2002), « Les ressources humaines au cœur des préoccupations », *Le Soleil*, mercredi 10 avril, p. C1.

- LOCKWOOD, D. et A. ANSARI (1999), «Recruiting and retaining scarce information technology talent : a focus group study», *Industrial management and data systems*, vol. 99, n° 6, p. 251-256.
- LODAHL, T.M. et M. KEJNER (1965), «The definition and measurement of job involvement», *Journal of Applied Psychology*, vol. 49, n° 1, p. 24-33.
- LOPEZ, S.J. (2002), *Handbook of positive psychology*, New York, Oxford University Press, 848 p.
- LOPEZ-BASSOLS, V. (2002), *ICT Skills and employment*, Paris, OCDE, STI Working Paper Series.
- LOWE, G.S. (2001a), *Job quality : The key to attracting, developing and retaining workers of all ages*, Fredericton, IPMA-Canada National Training Conference, 16 mai.
- LOWE, G.S. (2001b), *High quality work environments as the key to attracting, retaining and developing top talent*, Ottawa, Recruiting in the Public Sector conference, 24 octobre.
- LUCAS, W.A. (2000) «Challenge and personnel strategy for technical professionals», Québec, Séminaire présenté sous les auspices du GATIQ, mai.
- MACLELLAN, L. (2000), «Attracting and retaining the Nexus Generation: What is it they want ?», *Women in management*, vol. 11, n° 1.
- MAHONY, P. (2003) « Quand les employeurs perdent le gros bout du bâton », *Les Affaires*, 14 juin, p. 33.
- MAHROUM, S. (1999), «Highly skilled globetrotters : The international migration of human capital», Documents de travail de l'OCDE, p. 168-185.
- MAHROUM, S. (2002), «Europe and the challenge of the brain drain», *IPTS*, mardi 19 février, 5 p. (Site internet : [www.jrc.es/pages/iptsreport/vol29/english/SAT1E296.htm](http://www.jrc.es/pages/iptsreport/vol29/english/SAT1E296.htm))
- MALLET, T. (2002), *Du travail à revendre : mise à jour, La pénurie de main-d'œuvre persiste dans le secteur des PME*, Fondation canadienne de l'entreprise indépendante, 3 p.
- MARCH, J.G. et H.A. SIMON (1979), *Les Organisations*, (2<sup>e</sup> éd.), Paris, Dunod, 253 p.
- MASLOW, A. (1943), «A theory of human motivation», *Psychological Review*, vol. 50, n° 4, p. 370-396.
- MATHIEU, J.E. et D.M. ZAJAC (1990), «A review of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment», *Psychological Bulletin*, vol. 108, n° 2, p. 171-194.
- MELNARIK, C.S. (1998), *Retaining high-tech employees; constructive and destructive responses to job dissatisfaction among engineers and other professionals (employee retention)*, Doctoral dissertation, Walden University. (Dissertation abstracts online, n° 4214)
- MEUNIER, M. et F. RAYMOND, J.R. (2001), *La main-d'œuvre hautement qualifiée : guide des données disponibles sur la rémunération au Canada*, CIRANO et CETECH, 82 p.

- MEYER, J.-B. (2001), «Fuite des cerveaux. Les nouveaux termes de l'exode», *Le Courrier ACP-UE*, juillet-août, p. 46-48.
- MITCHELL, T.R., B.C. HOLTOM, T.W. LEE, C.J. SABLYNSKI et M. EREZ (2001), «Why people stay : Using job embeddedness to predict voluntary turnover», *Academy of Management Journal*, vol. 44, no 6, p. 1102-1121.
- MOORE, C.W. (1998), *Understanding voluntary employee turnover within the new workplace paradigm : A test of an integrated model (job satisfaction, organization commitment)*, Doctoral dissertation, The Claremont Graduate University. (Dissertation abstracts online, n° 4520)
- MOORE, J.E. (2000), «One road to turnover : an examination of work exhaustion in technology professionals», *MIS Quarterly*, vol. 24, n° 1, p. 141-169.
- MORIN, A. (2002), «Les villes «cool» réussissent mieux», *Le Soleil*, lundi 11 mars, p. C1-C2.
- MORIN, A. (2002), «Main-d'œuvre dans les TIC : La pénurie n'existe pas», *Le Soleil*, vendredi 28 juin, p. C1.
- MORIN, E.M. (1996), *Psychologies au travail*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 535 p.
- MORIN, E.M., M. ARCHAMBAULT, L. AUDEBRAND, B. CHERRÉ et P. RIOUX (2000), *Projet QVT : Rapport de la première étape*, Montréal, École des Hautes Études Commerciales, Cahier de recherche n° 00-22, 35 p.
- MORISSETTE, R. et J.M. ROSA, (2003), *Nouvelles pratiques de travail et taux de démissions : problèmes méthodologiques et données empiriques pour le Canada*, Ottawa, Statistique Canada, document n° 199, 44 p.
- MORROW, P. (1983), «Concept redundancy in organizational research : The case of work commitment», *Academy of Management Review*, vol. 8, n° 3, p. 486-500.
- MOTOWIDLO, S.J. (1984), «Does job satisfaction lead to consideration and personal sensitivity ?», *Academy of Management Journal*, vol. 27, n° 4, p. 910-915.
- NADEAU, N. (1999), *L'étude des pratiques visant la rétention du personnel de valeur à l'intérieur de grandes entreprises québécoises dans un contexte de rationalisation d'effectifs*, Mémoire de maîtrise, UQAM, 236 p.
- NADEAU, S., L. WHEWELL et S. WILLIAMSON (2000), « La question de l'exode des cerveaux », *Isuma*, vol. 1, n° 1, printemps, p. 154-157.
- NAGGIAR, J. (2001), *An exploration of retention practices in the IT industry*, Master thesis, Faculty of Administration, Concordia University, Montreal.
- NEUMARK, D. (2000), *On the job : Is long-term employment a thing of the past ?*, New York, Russell Sage Foundation, 527 p.
- NEVEU J.-P. et THÉVENET, M. (2002), *L'implication au travail*, Paris, Vuibert, 230 p.

- OCDE (1995), *La mesure des activités scientifiques et technologiques*, Manuel sur la mesure des ressources humaines consacrées à la science et à la technologie : Manuel de Canberra, Organisation de Coopération et de Développement Économiques, Paris.
- OCDE (2000), *Une nouvelle économie ? Transformation du rôle de l'innovation et des technologies de l'information dans la croissance*, Paris, OCDE, 100 p.
- OCDE (2001), *Les villes et les régions dans la nouvelle économie apprenante*, Paris, Les éditions de l'OCDE, 159 p.
- OCDE (2003), *Tendances des migrations internationales*, Paris, OCDE, 398 p.
- ORGAN, D. et T. BATEMAN (1982), *Organizational behavior : An applied psychological approach*, Plano, Business Publications inc., 701 p.
- OST (2000), *Les flux migratoires du personnel hautement qualifié au Québec*, Montréal, Observatoire des sciences et des technologies, 67 p.
- OST (2001), «Exode des cerveaux : une question de qualité?», *L'Observateur*, vol. 3, n° 1, p. 1-2.
- PAGEAU, M. (2002), « Le bonheur au travail : À chacun sa recette ! », *Affaires Plus*, vol. 25, n° 8, p. 28-33.
- PARADIS, P.E. (2003), *De la main-d'œuvre qualifiée s.v.p. : Résultats du sondage de la FCEI sur la main-d'œuvre au sein des PME du Québec*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2 p.
- PARKER, O. et L. WRIGHT (2001), «The missing link, pay and employee commitment», *Ivey Business Journal*, vol. 65, n° 3, p. 70-73.
- PARROT, A. et H. DJELLOUD (2000), *Pénurie de main d'œuvre dans des entreprises de la région de Québec-Chaudière-Appalaches : Diagnostic et pistes de solution*, Québec, GATIQ Technorégion, 35 p.
- PÉPIN, R. (1994), *Motiver et mobiliser ses employés*, Montréal, Les Éditions Transcontinentales, 314 p.
- PICARD, P. (2003), « Un recteur qui bouscule les habitudes », *Les Affaires*, samedi 15 mars, p. 39.
- PILON, H., S. BÉLAIR, N. RECH et M. SYLVAIN (2001), *Urgence main d'œuvre pour l'optique-photonique au Québec*, Québec, DBSF/FormAtout, TECHNO Compétences, Le Comité sectoriel de main d'œuvre en technologies de l'information et des communications, 62 p.
- POLÈSE, M. et R. SHEARMUR (2002), *La périphérie face à l'économie du savoir*, Institut national de la recherche scientifique, Institut canadien de recherche sur le développement régional, 190 p.
- POULIN, P. (2000), *La rétention des personnes-clés dans les entreprises de haute technologie, de recherche et développement et d'ingénierie informatique*, Essai de maîtrise (MBA), Faculté des Sciences de l'administration, Université Laval.

- QUINTY, M. (1999), «Notre palmarès 1999 des employeurs, Dix raisons d'aimer son boss», *Affaires Plus*, vol. 22, n° 1, p. 32-40.
- QUINTY, M. (2001), «3<sup>e</sup> palmarès *Affaires Plus*, Les meilleurs employeurs du Québec», *Affaires Plus*, vol. 24, n° 8, p. 32-42.
- QUINTY, M. (2002), « Les 25-34 ans et la carrière : peu de compromis! », *Affaires Plus*, vol. 25, n° 4, p. 37-41.
- QUINTY, M. (2002), «Le palmarès 2002 des meilleurs employeurs du Québec», *Affaires Plus*, vol. 25, n° 10, octobre, p. 46-78.
- QUINTY, M. (2002), «Les 25-34 ans, indépendants et conservateurs !», *Affaires Plus*, vol. 25, n° 4, avril, p. 18-26 ; «Les 25-34 ans et la carrière : peu de compromis !», p. 36-41.
- RANDALL, D.M. et COTE, A.J. (1991), «Interrelationships of work commitment constructs», *Work and Occupations*, vol. 18, n° 2, p. 194-211.
- RATTÉ, S. (2002), *Conciliation famille-travail et PME : une gestion flexible, un équilibre à maintenir*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 7 p.
- RAVON, K. (2001), *Les comportements stratégiques des entreprises innovantes : Une approche par l'ingénierie financière*, Québec, Communication à la Xième Conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique, 13-14-15 juin.
- RINFRET, N., R.J. VALLERAND et S. RICHER (1998), *La mobilisation des gestionnaires est-elle nécessaire à leur loyauté ?*, p. 125-130 dans LAFLAMME, R. (1998), *Mobilisation et efficacité au travail*, Cap-Rouge, Presses Inter Universitaires, 295 p.
- ROCHETTE, M. (2001), «Les papetières devront embaucher 4700 personnes d'ici cinq ans», *Le Nouvelliste*, vendredi 31 mai, p. 1.
- ROY, N. (2001), «Pénuries de main-d'œuvre : L'enquête de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)», *Le Bulletin du CETECH*, vol. 3, n° 1, p. 9-12.
- ROY, N., G. LAROCHE et F. SAVARD (2001), «Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ)», *Les indicateurs du CETECH*, vol. 1, n° 1, p. 1-20.
- RYNES, S.L. et A.E. BARBER (1990), «Applicant attraction strategies: an organizational perspective», *Academy of Management Review*, vol. 15, n° 2, p. 286-310.
- SABOURIN, D. (2001), *Pénuries de main-d'œuvre qualifiée et adoption des technologies de pointe*, Ottawa, Statistique Canada, document n° 175, 41 p.
- SABOURIN, V. et I. PINSONNEAULT (1996), *Le développement d'agglomérations technologiques concurrentielles dans l'industrie canadienne de la biotechnologie*, Département des sciences administratives, Université du Québec à Montréal.
- SAINT-LAURENT, F. (2003) « Carrière : tout va changer », *Affaires Plus*, juin, p. 50-56.
- SALEH, S.D. et J. HOSEK (1976), «Job involvement : Concepts and measurements», *Academy of Management Journal*, vol. 19, n° 2, p. 213-224.

- SALT, J. (1997), «Les migrations de travailleurs hautement qualifiés», *Documents de travail de l'OCDE*, vol. 5, n° 91, 48 p.
- SANTÉ CANADA (1998), «Juggling home and work», *Workplace Health System*, n° 2, p. 1-8.
- SCHMIDT, S.R. (2000), «Job security beliefs in the General Social Surveys : Evidence on long-run trends and comparability with other surveys», dans *Neumark, Op cit.*, p. 300-331.
- SELIGMAN, M.E.P. (2002), *Authentic happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*, New York, Free Press, 336 p.
- SINGH, T.N. et H. BAUMGARTEL (1966), «Background factors in airline mechanics' work motivation : A research note», *Journal of Applied Psychology*, vol. 50, n° 3, p. 357-359.
- SMITH, P.C., L.M. KENDALL et C.L. HULIN (1969), *The measurement of satisfaction in work and retirement : A strategy for the study of attitudes*, Chicago, Rand McNally, 186 p.
- SMOLEY, M.J. et L.W. SLIVINSKI (1971), «Discriminant analysis of the Self Descriptive Inventory for middle managers and first level supervisors», *Studies in Personnel Psychology*, vol. 3, n° 1, p. 33-44.
- SPECTOR, P.E. (2000), *Industrial and organizational psychology : Research and Practice*, Second Edition, New, York, John Wiley & Sons inc., 376 p.
- SQPTO (2001), *Gérer la valeur et les valeurs des générations au travail : retraites, relève, transmission des savoirs*, Montréal, Colloque annuel de la SQPTO, 16 novembre.
- STATISTIQUE CANADA (1999), *Cap vers le Sud : diplômés de la promotion 1995 qui ont déménagé aux Etats-Unis*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 47 p.
- STONE, T.H. et N.M. MELTZ (1993), *Human resource management in Canada*, Toronto, Holt, Rinehart and Winston of Canada, 611 p.
- THÉRIAULT, R. et S. ST-ONGE (2000), *Gestion de la rémunération: théorie et pratique*, Montréal, Gaëtan Morin, 780 p.
- THONON, S. (1998), *Attraction, rétention et exode des cerveaux : une étude de cas*, HEC, Mémoire de maîtrise, 118 p.
- TOWERS PERRIN (2000), *Compensation effectiveness : is pay delivering on its promise ?* Report 2000. Recensé dans *Manager Update*, vol. 12, n° 1, automne.
- TRUDEL, J-S. (2003) « Les 20-30 ans auront-ils le monde à leurs pieds? », *Les Affaires*, 28 juin, p. 27.
- UNITED NATIONS (2001), *Indicators of sustainable development*, Site Internet : [www.unitednations.sustainabledevelopment.org](http://www.unitednations.sustainabledevelopment.org), extrait du 21 mars.
- VAN EKEREN, G. (2001), *12 Simple secrets of happiness at work*, Penguin Putnam, Prentice Hall Press, Paramus, NJ, 205 p.

- VITALARI, N.P. et D. DELL (1998), «How to attract and keep top IT talent», *HR Focus*, vol. 75, n° 12, p. 9-11 (Site Internet: [www.concoursgroup.com](http://www.concoursgroup.com))
- WAGAR, T.H. et K.V. RONDEAU (2001), «Retaining employees in small and medium-size firms : Evidence from the manufacturing sector», Actes du Congrès annuel de la section entrepreneuriat et entreprises familiales de l'Association des sciences administratives du Canada (ASAC), London (ON), vol. 22, n° 21, p. 62-71.
- WANOUS, J.P. (1992), *Organizational entry : recruitment, selection, and socialization of newcomers*, Reading, Addison-Wesley, 223 p.
- WANOUS, J.P. et E.E. LAWLER (1972), «Measurement and meaning of job satisfaction», *Journal of Applied Psychology*, vol. 56, p. 95-105.
- WATSON WYATT WORLDWIDE (2000), Reported in «Valuing human capital», *CMA Management*, vol. 74, n° 2, p. 12-13, dans *Manager Update*, vol. 12, n° 1, automne 2000, p. 28.
- WERTHER, W.B., K. DAVIS et H. LEE-GOSSELIN (1990), *La gestion des ressources humaines*, 2<sup>e</sup> éd., Montréal, Chenelière/McGraw-Hill, 770 p.
- WHITENER, E.M. (2001), «Do 'high commitment' human resource practices affect employee commitment ? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling», *Journal of Management*, vol. 27, n° 5, p. 515-533.
- WILLIAMS, L.J. et S.E. ANDERSON (1991), «Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors», *Journal of Management*, vol. 17, n° 3, p. 601-617.
- WILS, T., C. LABELLE, G. GUÉRIN et M. TREMBLAY (1998), «Qu'est-ce que la «mobilisation» des employés ? Le point de vue des professionnels en ressources humaines», *Gestion*, vol. 23, n° 2, p. 30-39.
- WINGFIELD, B. et J. BERRY (2001), *Retaining your employees. Using respect, recognition, and rewards for positive results*, Crisp Publications, Menlo Park, CA, 102 p.