



des organismes centraux comme le Processus de préqualification des sous-ministres adjoints et le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs, les profils de compétences établis pour les cadres supérieurs du ministère doivent s'harmoniser avec les profils élaborés pour le reste de la fonction publique.

3. Le MAECI partage des employés recrutés sur place et certains groupes d'employés permutants avec ses partenaires opérationnels, l'ACDI et CIC, qui s'intéressent eux aussi au système axé sur les compétences.

Nous avons donc prévu, dans le cadre du projet, de procéder à une large concertation avec les protagonistes extérieurs et de forger des liens avec des projets comparables en cours dans les ministères et les organismes centraux qui sont nos partenaires.

4.2.2.4.2 La mise en œuvre globale

Le MAECI entretient 128 missions et 31 bureaux satellites dans 104 pays, et chacun d'entre eux devra être en mesure en fin de compte d'utiliser les instruments du nouveau système de gestion des ressources humaines axée sur les compétences applicable aux employés canadiens. À l'heure actuelle, ces missions n'ont pas toujours la possibilité d'accéder électroniquement aux systèmes centraux, et leurs propres systèmes administratifs internes sont de niveau extrêmement variable, d'inexistants dans les petites missions jusqu'à la pointe du progrès dans les grandes missions comme Londres ou Washington. Cet environnement opérationnel hétérogène pose, sur le plan de la conception et de l'application de projets, des problèmes particuliers en matière de formation, de sécurité et d'informatique.

4.2.2.4.3 La résistance au changement culturel

Des profils de compétences clairs pour les affectations permettront à des employés qualifiés de l'extérieur du ministère d'être détachés au MAECI, même si ces compétences n'ont pas été développées dans le cadre de nos filières. Dans certains cas, une compréhension claire des besoins de perfectionnement de chefs potentiels permettra au MAECI de repérer les affectations qui conviendront à l'extérieur du ministère pour accélérer l'acquisition de compétences fondamentales.

La transformation des processus de promotion et d'affectation sera d'autant mieux accueillie qu'elle donnera lieu à une plus grande ouverture et à une plus grande transparence. Par contre, la transformation des profils de compétences entraînera une certaine appréhension parmi ceux qui auront le sentiment que leur carrière pourrait être compromise. Il s'agit donc d'élaborer des stratégies de gestion proactive de cette nouvelle culture.

4.2.2.5 Projet pilote

Le nouveau système de gestion des ressources humaines axé sur les compétences du MAECI sera d'abord appliqué à un échantillon représentatif d'employés, permutants et non permutants, et à un échantillon représentatif de secteurs d'activité et à certains processus de gestion des ressources humaines. Le projet pilote sera appuyé par un système d'information automatisé qui permettra aux gestionnaires, aux employés et aux gestionnaires des ressources humaines d'utiliser le système facilement. Ce système finira par recouvrir l'ensemble des processus de dotation, du