

A. Leadership

Partout, les organisations augmentent leurs exigences envers leurs gestionnaires. Les gestionnaires devraient être des leaders. Ils doivent amorcer et mettre en œuvre le changement. On leur demande de motiver, d'écouter, d'encadrer et d'orienter leurs employés.



OBJECTIFS DU MAECI

- ◆ Encourager l'innovation et la participation
- ◆ Mettre de l'emphase sur la gestion des personnes, les secteurs de leadership et les compétences
- ◆ Clarifier les structures et les responsabilités organisationnelles

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- ✓ Rencontre des gestionnaires du MAECI avec les employés pour discuter de l'enquête sur la fonction publique et préparer des plans d'action
- ✓ Adoption des mesures nécessaires pour que le programme de perfectionnement des gestionnaires soit offert aux cadres de tous les niveaux
- ✓ Élaboration et exécution d'un programme pilote de leadership stratégique
- ✓ Intégration par les gestionnaires des éléments de gestion des RH dans leur plan d'activités

POINTS SAILLANTS DU PLAN D'ACTION

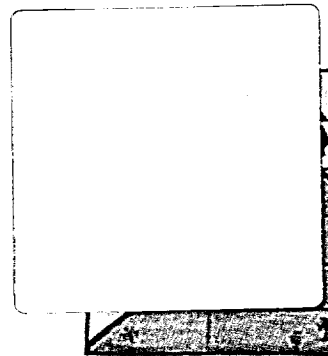
- ◆ **Vision, valeurs et leadership** - Fournir aux sous ministres et au Comité exécutif un soutien pour l'établissement d'une vision et de valeurs
- ◆ **Programmes de perfectionnement des gestionnaires** - Harmoniser les programmes avec le nouveau modèle de leadership; exécuter, évaluer et valider les programmes
- ◆ **Nouveau système de gestion du rendement** - Élaborer un nouveau système pour les EX et tous les autres gestionnaires qui intègre les responsabilités des RH et qui mesure le rendement au moyen des compétences
- ◆ **Rôle des directeurs adjoints** • Créer et communiquer des lignes directrices visant à clarifier et à uniformiser le rôle de gestionnaire
- ◆ **Comité d'éthique et de valeurs** - Favoriser la création d'un comité et aider à la mise en œuvre de ses recommandations

LE SAVIEZ-VOUS?

- ✓ Au cours de la dernière année, 196 personnes ont suivi le Programme de perfectionnement des gestionnaires du MAECI.

B. Gestion de la carrière et perfectionnement professionnel

Les employés doivent avoir le sentiment que leurs intérêts professionnels et leurs aspirations sont gérés de façon cohérente et raisonnable et que l'on fait la meilleure utilisation possible de leurs compétences en augmentant la souplesse, la mobilité et la reconnaissance du rendement, alors que les gestionnaires ont besoin de savoir que l'on forme des employés pour répondre aux besoins actuels et futurs.



OBJECTIFS DU MAECI

- ◆ Fournir une formation aux employés polyvalents et les motiver
- ◆ Définir les compétences nécessaires au rendement élevé
- ◆ Intégrer le principe de la transparence aux choix professionnels
- ◆ Augmenter la mobilité des employés
- ◆ Définir plusieurs points d'entrée au MAECI

PRINCIPALES RÉALISATIONS

- ✓ Ouverture de postes à l'étranger et affectations temporaires à tous les employés permanents
- ✓ Création d'une division unique pour toutes les affectations
- ✓ Recrutement de 120 employés pour le PPSE et de 10 FS et 20 AS à l'interne
- ✓ Création de 7 postes à l'étranger au sein du PPSE en 2000
- ✓ Rédaction des profils de compétences pilotes pour les CO, les ES, les PG, le PPSE et les AS et les SCY permutants
- ✓ Mise en application d'un programme de transition vers les CS pour les groupes du Soutien administratif

POINTS SAILLANTS DU PLAN D'ACTION

Recrutement

- ◆ Utiliser l'approche fondée sur les compétences pour le recrutement
- ◆ Recruter du personnel pour la nouvelle filière Soutien administratif

Mobilité

- ◆ Formuler des énoncés de politique sur la mobilité
- ◆ Envisager la possibilité de classer ensemble certains groupes non permutants (par exemple les CO et ES)
- ◆ Intégrer les groupes AS permutants et FS
- ◆ Créer de nouveaux postes à l'étranger au sein du PPSE

Évaluation et avancement

- ◆ Réviser les mécanismes de communication de rétroaction, d'évaluation et d'avancement

LE SAVIEZ-VOUS?

- ✓ Au cours de la dernière année, presque 600 employés permutants et non permutants ont été affectés ou détachés à divers postes.