



5.3.3	<i>Le groupe du soutien administratif et technique (employés permutants)</i>	67
5.3.3.1	<i>Profil</i>	67
5.3.3.2	<i>Les employés permutants du soutien administratif</i>	68
5.3.3.3	<i>Les employés permutants du soutien technique</i>	70
	Devant le vieillissement de la population des employés permutants du groupe CS et la possibilité que la vague de départs des CS de la fonction publique touche bientôt le MAECI, la Direction générale de l'information et de la technologie doit relever le défi de recruter et de garder de jeunes CS et EL en tenant compte d'un marché du travail extrêmement surchauffé. De plus, les bons candidats aux postes supérieurs du groupe EL sont très peu nombreux sur le marché de l'offre. Nous avons décidé de recruter au niveau EL2 et, grâce à un nouveau programme rigoureux de formation pluriannuel actuellement en cours d'élaboration, de former nous-mêmes nos EL5 pour les affectations à l'étranger.....	70
5.3.3.4	<i>Aperçu des initiatives de gestion des ressources humaines en cours</i>	71
5.3.3.5	<i>Autres détails</i>	71
5.4	LES GROUPES D'EMPLOYÉS NON PERMUTANTS	72
5.4.1	<i>Profil</i>	72
5.4.2	<i>La gestion de carrière des employés non permutants</i>	72
5.4.3	<i>La représentation d'une collectivité complexe</i>	73
5.4.4	<i>Examen du système de permutation</i>	73
5.4.4.1	<i>Le programme</i>	73
5.4.4.2	<i>Les services centraux</i>	73
5.4.4.3	<i>Les titulaires de postes convertis</i>	74
5.4.4.4	<i>Les effets de la conversion sur les étapes de carrière</i>	74
5.4.5	<i>La planification des ressources humaines</i>	74
5.4.5.1	<i>Les employés non permutants des secteurs économique et commercial (ES et CO)</i>	74
5.4.5.2	<i>La collectivité des employés du secteur des communications (IS)</i>	75
5.4.5.3	<i>La collectivité des employés du secteur financier (FI)</i>	76
5.4.5.4	<i>La collectivité de l'information</i>	78
5.4.5.5	<i>La collectivité des employés du soutien administratif</i>	80
5.4.5.6	<i>Les PM</i>	81
5.4.5.7	<i>Les AS</i>	81
5.4.5.8	<i>La collectivité des employés du secteur de la gestion de l'immobilier (AS et EG)</i>	81
5.4.5.9	<i>La collectivité des employés du secteur des achats et de l'approvisionnement (PG)</i>	82
5.4.5.10	<i>La collectivité de la formation</i>	82
5.4.5.11	<i>La collectivité de la gestion des ressources humaines</i>	83
5.4.6	<i>Aperçu des initiatives de gestion des ressources humaines en cours</i>	84
5.4.7	<i>Autres détails</i>	85
5.5	<i>Les employés nommés pour une période déterminée</i>	85
6	LA FONCTION GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AU MAECI	86
6.1	LE NOUVEAU RÔLE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	86
6.1.1	<i>La rationalisation des services de ressources humaines</i>	86
6.1.2	<i>Un partenaire stratégique</i>	87
6.1.3	<i>La situation actuelle</i>	87
6.1.3.1	<i>Le Secrétariat de la mise en œuvre de la stratégie de gestion des ressources humaines</i>	87
6.1.3.2	<i>Le Comité directeur des ressources humaines</i>	88
6.1.3.3	<i>Généralités</i>	Error! Bookmark not defined.
7	L'AVENIR	89
APPENDICE A	OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET ORGANISATION DU MAECI	1
APPENDICE B	PLAN D'ACTION FONCTIONNEL PRÉLIMINAIRE POUR LES INITIATIVES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AU MINISTÈRE	1
APPENDICE C	DOCUMENTS SUR LE SYSTÈME DE PERMUTATION	1
APPENDICE D	L'ÉROSION DES EFFECTIFS DU GROUPE FS DEPUIS 1986	1
APPENDICE E	LE PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT DU SERVICE EXTÉRIEUR (PPSE)	3