



4.2.2 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AXÉE SUR LES COMPÉTENCES

Beaucoup de projets découlant de la stratégie de gestion des ressources humaines sont actuellement en cours (la restructuration du groupe FS) ou sur le point de démarrer (la stratégie d'apprentissage globale). Ils auront tous besoin d'être suivis sérieusement et attentivement par les cadres dans les mois qui viennent. Leurs échéances sont parfois déterminées par des facteurs externes, par exemple le calendrier des négociations collectives dans la fonction publique, et parfois par des facteurs internes, par exemple nos cycles de gestion des filières.

Ce que nous avons fait jusqu'ici concernant la stratégie de gestion des ressources humaines nous a convaincus que le projet de système axé sur les compétences est crucial pour beaucoup des réformes que nous prévoyons. Les activités qui composent ce projet suivent le chemin critique du plan de mise en œuvre. Retarder ces activités, ce serait retarder la réforme.

Nous voulons collaborer avec la fonction publique pour partager les leçons que nous avons tirées et l'expérience des pratiques optimales que nous avons acquise depuis des décennies en matière de compétences, pour tirer parti des investissements des autres dans ce domaine et harmoniser autant que possible notre travail avec les nouvelles normes de la fonction publique.

Le MAECI a besoin d'un système de gestion des ressources humaines axé sur les compétences qui permettra

- de définir clairement les comportements désirés,
- d'améliorer la qualité de la planification des ressources humaines,
- de consolider la capacité du ministère et l'alignement des processus de gestion des ressources humaines sur les objectifs opérationnels stratégiques du ministère et de la fonction publique,
- de promouvoir une culture plus ouverte et plus transparente,
- d'améliorer notre aptitude à gérer les effectifs permutants et non permutants,
- d'améliorer notre aptitude à fournir, par le biais de certaines affectations internes et externes, le perfectionnement accéléré ciblé de gens qualifiés pour les postes importants dont on prévoit la vacance,
- d'améliorer notre aptitude à répondre aux besoins opérationnels du ministère tout en permettant à des ressources extérieures au ministère de développer, grâce à des affectations du MAECI, des compétences importantes dont on a besoin ailleurs dans la fonction publique,
- d'améliorer la rigueur administrative et la responsabilisation eu égard aux décisions en matière de gestion des ressources humaines,
- de faire participer les employés plus directement à la planification de leur carrière.

4.2.2.1 La situation actuelle de la gestion des ressources humaines axée sur les compétences au MAECI

Dans la plupart des organismes de la fonction publique, la dotation a trait à un poste, et ce sont