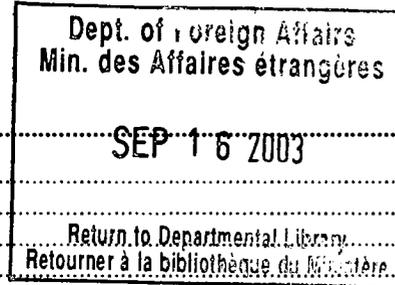




TABLE DES MATIÈRES

1	LA SITUATION ACTUELLE	1
1.1	LES CONSULTATIONS	1
1.2	LA RELÈVE	2
1.3	LE PARTENARIAT DE LA FONCTION PUBLIQUE	2
1.4	LA PLANIFICATION DU TRAVAIL	3
1.5	ÉVÉNEMENTS IMPORTANTS	4
1.6	LES INVESTISSEMENTS	4
2	GÉNÉRALITÉS	5
2.3	STRUCTURE DE LA STRATÉGIE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE	6
2.3.1	<i>La stratégie globale du ministère</i>	6
2.3.2	<i>Les objectifs stratégiques de la gestion des ressources humaines</i>	6
2.3.3	<i>Les initiatives stratégiques</i>	6
2.3.4	<i>Les collectivités</i>	7
2.3.5	<i>La fonction gestion des ressources humaines</i>	7
2.3.6	<i>L'avenir</i>	7
2.4	SURFER SUR LA STRATÉGIE	7
3	LA STRATÉGIE GLOBALE DU MAECI : AF 1998 - 2001	8
3.1	LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES GLOBAUX	8
3.2	LES DÉFIS DU MAECI EN MATIÈRE DE POLITIQUE	9
3.3	LES PRINCIPAUX DÉFIS EN MATIÈRE DE GESTION	9
3.3.1	<i>Planification et établissement des priorités</i>	9
3.2.1	<i>La gestion des ressources</i>	11
3.2.1.1	La réduction des ressources	11
3.2.1.2	Les pressions exercées sur les ressources	11
3.2.1.3	La réaffectation des ressources	11
3.2.2	<i>La gestion horizontale des politiques</i>	12
3.2.2.1	Les autres ministères fédéraux	13
3.2.2.2	Le renouvellement de la fédération et la collaboration avec les provinces	14
3.2.2.3	Le rayonnement du ministère	14
4	LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	15
4.1	UN LEADERSHIP CLAIR, CONSÉQUENT, UNIFIÉ ET COOPÉRATIF	15
4.1.1	<i>La fonction principale du leadership : la gestion des ressources humaines</i>	15
4.1.1.2	Le Comité directeur et les maîtres d'oeuvre	16
4.1.1.3	L'exemplification des valeurs et comportements désirables	16
4.1.2	<i>Éthique et valeurs</i>	17
4.1.3	<i>La fonction de contrôle</i>	18
4.1.3.1	Une gestion axée sur les résultats : mesurer le rendement du ministère	20
4.1.4	<i>La structure organisationnelle comme fonction de la gestion</i>	22
4.1.4.1	Une organisation vivante	22
4.1.4.2	Pour une meilleure gestion des ressources humaines	22
4.1.5	<i>Les communications</i>	23
4.1.5.1	Les mécanismes formels de consultation interne et externe	24
4.1.5.2	Les cadres et la communication	24
4.2	UNE CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE CONSOLIDÉE	26
4.2.1	<i>La planification des ressources humaines</i>	26
4.2.1	Institutionnaliser l'intégration de la planification des ressources humaines et de la planification des activités	26
4.2.1.2	La gestion de la permutation	27
4.2.1.3	Le modèle d'analyse démographique	31
4.2.1.4	Aligner le travail sur les objectifs	32
4.2.2	<i>La gestion des ressources humaines axée sur les compétences</i>	33
4.2.2.1	La situation actuelle de la gestion des ressources humaines axée sur les compétences au MAECI	33
4.2.2.2	Les compétences au MAECI	34



65-631-129