



thèmes seront gérés dans le cadre de chacune des collectivités du ministère.

Pour quelques secteurs d'activité, un seul document englobera la stratégie applicable à une collectivité et à une direction générale : par exemple, les stratégies du groupe CS et de la Direction générale de la TI coïncideront, et il en sera de même des stratégies du groupe IS et de la Direction générale des communications. Le plus souvent, les plans des directions générales s'appliqueront à plusieurs collectivités, et les plans des collectivités renverront aux plans de plusieurs directions générales.

Les stratégies de gestion de l'information et de communication interne appuieront la famille des stratégies de gestion des ressources humaines.

2.3 STRUCTURE DE LA STRATÉGIE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE

2.3.1 LA STRATÉGIE GLOBALE DU MINISTÈRE

Comme la stratégie de gestion des ressources humaines a principalement pour objet de permettre au MAECI de réaliser sa stratégie globale, elle s'ouvre sur un examen des quatre grands thèmes administratifs de notre plan d'activités stratégique triennal actuel. Ces thèmes représentent les exigences organisationnelles cruciales que notre stratégie de gestion des ressources humaines doit permettre de remplir.

2.3.2 LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'été dernier, tandis que nous analysions le processus de mise en œuvre de la stratégie, nous avons circonscrit les répercussions, pour la vie de l'organisation, des nombreuses promesses contenues dans la stratégie de gestion des ressources humaines. Nous nous sommes rendu compte que beaucoup de ces promesses sont vitalement reliées entre elles et que leur effet cumulatif ultime, si tout se passe bien, se traduirait par la réalisation de trois grands objectifs stratégiques directement reliés aux impératifs de gestion que nous avons soulignés dans notre stratégie globale :

1. Un leadership clair, conséquent, unifié et coopératif.
2. Une capacité organisationnelle consolidée.
3. Une culture habilitante.

Ces trois objectifs stratégiques sont les thèmes qui structurent la présente version de la stratégie de gestion des ressources humaines. Ils nous permettent de comprendre le but profond et fondamental de chacun des nombreux projets de transformation prévus ou en cours d'application.

2.3.3 LES INITIATIVES STRATÉGIQUES

Comme nous venons de le voir, à chacun des objectifs stratégiques correspond un certain nombre d'initiatives qui contribueront à la transformation à laquelle nous devons nous attacher. Beaucoup de ces initiatives ont été circonscrites dans la première stratégie, mais un certain nombre de nouveaux projets ont été définis et mis en œuvre au cours de l'année qui vient de s'écouler. Ces projets sont regroupés en familles qui sont chacune centrées sur un objectif stratégique. Le lecteur trouvera ici une description de chacune de ces initiatives et, s'il y a lieu, une analyse des progrès