



Renouvellement de la fonction publique

**...Réflexions sur le renouvellement tirées du
14^e Rapport annuel du greffier et du Comité
consultatif sur la fonction publique...**

Margaret Bloodworth, secrétaire associée du Cabinet

**Symposium 2007 de l'APEX
8 mai 2007**

Aperçu de la présentation sur le renouvellement de la fonction publique



Pourquoi le renouvellement, et pourquoi maintenant?



Quels sont les facteurs de changement?



Quels sont les principes et les processus qui appuient le renouvellement?



Qu'est-ce que le Comité consultatif nous dit?



Quelles sont nos priorités à court et à moyen terme en matière de renouvellement? Nos objectifs élargis?

Pourquoi le renouvellement, et pourquoi maintenant?

 **Pertinence, utilité et respect**

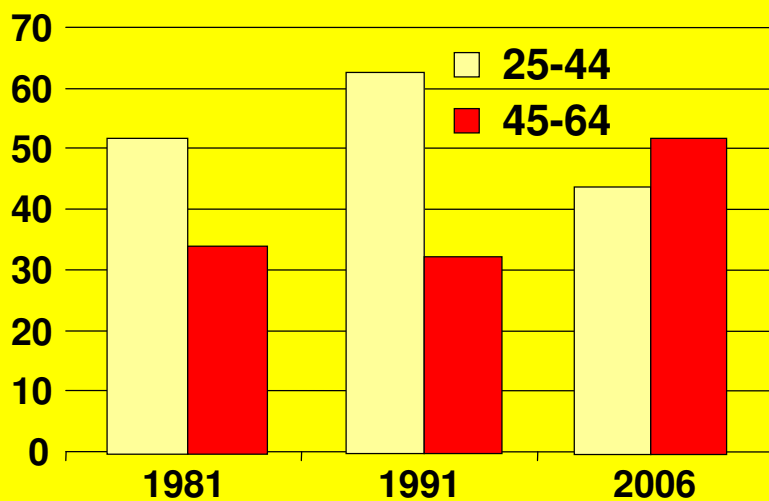
 **Rester au coeur de la gouvernance du pays**

Quels sont les facteurs de changement? ... à l'échelle mondiale, de la société...

- **VIEILLISSEMENT**
- **DIVERSITÉ**
- **NATURE CHANGEANTE DU TRAVAIL**
- **MARCHÉ DU TRAVAIL**
- **ATTENTES DU PUBLIC**
- **« IMAGE DE MARQUE »**

Quels sont les facteurs de changement? ... données démographiques...

Données sur l'ensemble de la fonction publique par groupes d'âge (% du total des employés)








Données sur les cadres de la fonction publique

Niveau EX	Âge moyen
EX-01	50,0
EX-02	51,9
EX-03	52,7
EX-04-05	54,1

Quels sont les facteurs de changement? ... données démographiques...

Autres données démographiques de base

-  Âge moyen des nouveaux fonctionnaires (période indéterminée) : **36**
-  Âge moyen des fonctionnaires : **45**
-  Âge moyen des nouveaux EX-01 : **46**
-  Fonctionnaires qui peuvent prendre leur retraite avec une pension non réduite : **7%**
-  Cadres qui peuvent prendre leur retraite avec une pension non réduite : **17.6%**

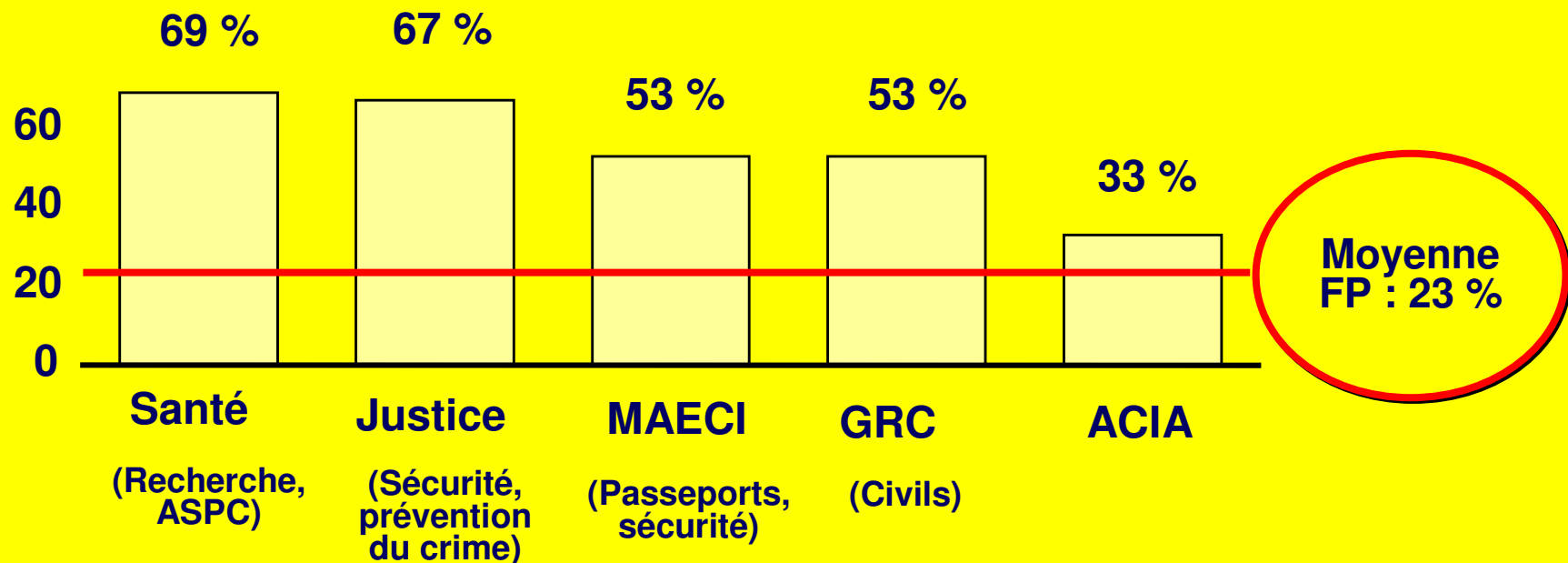
Quels sont les facteurs de changement? ...la nature changeante de notre travail

LA FONCTION PUBLIQUE A UNE VASTE PORTÉE AU CANADA :

- Plus **IMPORTANT** employeur (250 000 employés)
- Employeur le plus présent au **CANADA** (1 600 points de service)
- Effectif le plus **MULTI-DISCIPLINAIRE**
- Employeur le plus présent **DANS LE MONDE** (dans plus de 150 pays)

Quels sont les facteurs de changement? ...la nature changeante de notre travail

Évolution de la portée de la fonction publique: quelques exemples (Croissance cumulative de l'emploi en pourcentage : mars 1999 – mars 2006)



Quels sont les principes qui appuient le renouvellement?

- **N'EST PAS UN PROCESSUS DE HAUT EN BAS**
- **PRIORITÉS et ACCENT**
- **LES MESURES SONT IMPORTANTES**
- **EXCELLENCE**
- **FLEXIBILITÉ**

Quels sont les processus qui appuient le renouvellement?

- **Comité des SM sur le renouvellement de la fonction publique**
- **Comité consultatif sur la fonction publique**
- **Consignes précises aux sous-ministres**
- **Comité des hauts fonctionnaires (CHF)**
- ***Rapport annuel* du greffier sur la fonction publique**

Qu'est-ce que le Comité consultatif nous dit? ...Deux messages essentiels...



NOUS SOMMES IMPORTANTS



**NOUS AVONS BESOIN DE
CHANGER, DE NOUS RENOUVELER**

Qu'est-ce que le Comité consultatif nous dit?Sept observations...

1. *Besoin d'une fonction publique **SOLIDE**.*
2. *Malgré des points forts évidents, nécessité d'un **RENOUVELLEMENT**.*
3. *Besoin d'une FP vraiment **REPRÉSENTATIVE**.*
4. *Besoin d'une « image de marque » pour appuyer la **PROMOTION**.*
5. *Besoin de trouver des **MODÈLES** d'application de nos valeurs et de **RECONNAÎTRE** nos réalisations.*
6. *Planification **INTÉGRÉE** des RH et des activités.*
7. ***PERFECTIONNEMENT EN LEADERSHIP**.*

Qu'est-ce que le Comité consultatif nous dit? ...un intérêt immédiat : le RECRUTEMENT...

- **Une approche plus stratégique et plus systématique.**
- **Le recrutement à l'échelle de la FP ne solutionne pas tous les problèmes.**
- **Établir un nouveau repère en 2007-2008 pour le recrutement postsecondaire sur une base indéterminée.**
- **Recrutement externe pour des postes de la haute direction.**

Priorités de renouvellement à court et à moyen terme

Résumé



PLANIFICATION



RECRUTEMENT



**PERFECTIONNEMENT DES
EMPLOYÉS**



INFRASTRUCTURE HABILITANTE

Priorités de renouvellement à court et à moyen terme

1. Planification :

À court terme :

- **Accroître la planification intégrée des RH et des activités**

À moyen terme :

- **Élaborer de nouveaux outils de planification des RH et un plan unifié pour toute la fonction publique**

Priorités de renouvellement à court et à moyen terme

2. Recrutement :

À court terme :

- **Mobilisation des cadres supérieurs**
- **Perfectionnement ciblé et recrutement externe**
- **Programmes pilotes de recrutement**

À moyen terme :

- **« Image de marque » de la fonction publique**
- **Coordination des activités de recrutement**
- **Renouvellement des programmes de perfectionnement en leadership**

Priorités de renouvellement à court et à moyen terme

3. Perfectionnement des employés :

À court terme :

- **Programme des dirigeants et dirigeantes émérites**
- **Plans d'apprentissage individuels et organisationnels**
- **Gestion des compétences des SMA**

À moyen terme :

- **Programmes de perfectionnement pour les collectivités fonctionnelles**
- **Gestion du rendement qui met l'emphase sur la gestion des personnes**
- **Gestion des compétences pour tous les niveaux de direction (EX)**

Priorités de renouvellement à court et à moyen terme

4. Infrastructure habilitante :

À court terme :

- **Rationalisation des processus et systèmes**
- **Base de données des pratiques exemplaires**
- **Apprentissage, réseautage et partage des pratiques exemplaires en direct**

À moyen terme :

- **Rationalisation de l'infrastructure des RH**
- **Investissement dans la collectivité des RH**
- **Nouveaux outils à l'appui du recrutement**

Objectifs de renouvellement à plus long terme




Attitudes → **excellence**

**Gestion des
risques** → **innovation**

Leadership → **à tous les
niveaux**

**Image de
marque** → **fonction publique
du Canada**

Renouvellement de la fonction publique : prochaines étapes ...plans d'action et mobilisation...

-  **L'accent est maintenant mis sur les plans d'action et leur mise en œuvre, et non sur les diagnostics**
-  **Implication des SMA, des cadres de direction, des gestionnaires et des employés**
-  **Réunions de la secrétaire associée du Cabinet avec les équipes de gestion des ministères**

Le renouvellement de la fonction publique et les cadres de direction: Quelques questions pour vous



Quels sont vos plus grands défis au chapitre des RH et comment les relèverez-vous?



Quels sont les plans de recrutement, d'orientation et de perfectionnement dont s'est dotée votre équipe de gestion?



Comment mettrez-vous la technologie au service d'une plus grande efficacité?