

Bureau de gestion du changement BÂTIR UN CADRE PROPICE AU SUCCÈS

Préparer la communauté de GI au changement

Conférence sur la gestion de l'information à la CBPQ
18 mai 2007

Public Works and Government Services Canada / Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Les leaders du gouvernement réclament du changement

Catalyseurs

- Ensemble de politiques
- Modernisation des RH
- LFR
- Tendances de l'industrie et du gouvernement
- OSPTI
- OSAMP
- Transformation des services

Renouvellement de la FP

Planification
Développement Recrutement
Infrastructure

Public Works and Government Services Canada / Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Évolution de la communauté de GI

Public Works and Government Services Canada / Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Évolution de la communauté de GI

Public Works and Government Services Canada / Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

La chaîne de valeur de la fonction publique

Des services internes et externes forts contribuent à accroître la confiance envers la fonction publique.

Employés engagés et appuyés → Services internes / Services externes → Satisfaction des citoyens quant aux services → Confiance

Gouvernement moderne et transformé

Public Works and Government Services Canada / Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Mandat du BGC

Le mandat du BGC, qui appuie cette demande de changement, consiste à **diriger un processus de collaboration pangouvernemental visant le perfectionnement des collectivités, à l'appui des initiatives du gouvernement en matière de changement.**

Public Works and Government Services Canada / Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Modèle de développement des collectivités



Planification stratégique

Instruments de planification stratégique du perfectionnement des collectivités

- Analyse démographique et analyse de l'effectif
- Plan intégré de RH pour les collectivités de GI et de TI

Conception organisationnelle et classification

Instruments et processus permettant une démarche uniforme et intégrée en matière de dotation en personnel

- Descriptions de travail génériques
- Modèles organisationnels

Élaboration des profils de compétences

Instruments inspirés des compétences, qui définissent et favorisent la réussite professionnelle.

- Norme nationale de compétences en GI au gouvernement du Canada
 - Compétences personnelles tirées du dictionnaire des compétences comportementales
 - Compétences fonctionnelles
- Instrument d'évaluation des compétences en ligne

Le dictionnaire des compétences comportementales peut être téléchargé à l'adresse suivante : www.ORO-BGC.gc.ca

Ressourcement

Initiatives collectives de dotation et de recrutement qui améliorent l'accès à des ressources qualifiées.

- Dotation collective fondée sur le mérite
- Répertoires de candidats préqualifiés (RCP)

Apprentissage, perfectionnement et certification

Programmes destinés à développer les compétences et le potentiel global des communautés à l'appui des objectifs prioritaires du gouvernement du Canada.

- Programme de perfectionnement professionnel et de certification en GI

Apprentissage, perfectionnement et certification

Norme de compétences en GI au gouvernement du Canada

Cadre de détermination des compétences, des connaissances connexes, de la formation et de l'expérience exigées des praticiens, spécialistes et professionnels de la GI au gouvernement du Canada

Programme de perfectionnement professionnel en GI

Apprentissage spécialisé, normalisé et continu pour les praticiens, spécialistes et professionnels de la GI au gouvernement du Canada

Certification des professionnels de la GI au gouvernement du Canada

Processus normalisés de reconnaissance officielle des compétences des praticiens en GI, en fonction :

- des connaissances, de la formation et du perfectionnement professionnel;
- de l'expérience;
- de l'évaluation d'équivalences;
- de la validation.
- Demandes, manuels de certification, guides des candidats
- Processus de maintien de la certification

Programme de perfectionnement en GI

COURS DE BASE	COURS OPÉRATIONNELS	COURS STRATÉGIQUES
I110 Contexte et vision de la GI au gouvernement du Canada	I210 Évaluation et mesure de la GI	I310 Gestion intégrée de l'information
I120 Cadre juridique de la GI	I220 Cycle de vie de la GI	I320 Planification de la GI pour un partage stratégique de l'information
FONDEMENTS	CYCLE DE VIE	I330 Leadership en GI chez les gestionnaires
		LEADERSHIP EN GI et PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Développement du leadership

Instruments et services permettant aux superviseurs et aux gestionnaires de devenir chefs et leaders.

- Programme de perfectionnement en GI – volet leadership
- Programme de reconnaissance et de récompense en GI

Étapes suivantes

- Plan de RH intégré en GI et TI : juin 2007
- Norme de compétences en GI : octobre 2007
- Manuel de certification en GI : mars 2008
- Descriptions de travail génériques en gestion de l'information et des documents et modèles organisationnels : décembre 2007
- Initiative collective en dotation : avril 2008

État final: Développement des ressources à long terme

Environnement actuel	Avantage/État final
Les employés n'ont pas d'outils pour gérer et développer leurs carrières. Les cheminements de carrière ne sont pas clairs.	Des plans d'apprentissage et de développement ciblés, ainsi que des chemins de carrière clairs avec des profils de compétence.
Le manque d'outils et de processus uniformes nuit à la confiance envers le processus de dotation.	Transparence et équité accrues dans le processus de dotation, grâce à des outils et à des processus normalisés.
Le processus de dotation est long, coûteux et répétitif.	La dotation collective offre des solutions rentables et rapides aux gestionnaires pour faire la dotation de postes.
Manque de planification et d'analyses démographiques uniformes des RH à l'échelle de la communauté.	L'analyse démographique améliore la planification stratégique des RH pour la communauté de la GI.
Pas d'approche stratégique ou coordonnée pour la gestion et le développement des ressources.	Les outils génériques favorisent une approche stratégique à la gestion et au développement des ressources en fonction des besoins opérationnels.
Les descriptions de travail incompatibles et contradictoires limitent la mobilité d'un ministère à un autre.	Les DTG augmentent la mobilité des employés, créent plus d'occasions permettant d'acquérir de l'expérience et d'avoir de l'avancement. Assure l'uniformité.

Des questions?
Des commentaires?