

Premier rapport d'étape

Plan de gestion des ressources humaines 2004-2007

Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique
Octobre 2005

Québec 

Plan de gestion des ressources humaines 2004-2007

- S'inscrit dans la foulée du plan de modernisation.
- Redéfinit la place de la personne dans la fonction publique, tout en assurant la poursuite des grands enjeux de la modernisation visant l'amélioration des services aux citoyens.
- Entrepren des initiatives afin de compter sur :
 - ◆ du personnel mieux soutenu pour faire face aux modifications à venir au sein de la fonction publique ;
 - ◆ des gestionnaires outillés et motivés pour mobiliser leurs équipes.

Premier rapport d'étape

Ce premier rapport d'étape du *Plan de gestion des ressources humaines 2004-2007* présente une vue d'ensemble des principales initiatives actuellement engagées en matière de gestion des ressources humaines. Pour chacune d'entre elles, le rapport d'étape fait état des travaux effectués en 2004-2005, des résultats concrets qui s'y rattachent ainsi que des objectifs poursuivis pour la prochaine année.

Fournir aux personnes les outils nécessaires

Accorder la priorité au rajeunissement et à la diversité

RÉALISATIONS

- ◆ Mise sur pied d'un système de suivi du recrutement auprès des ministères et organismes (M/O) facilitant l'embauche des membres des groupes cibles
- ◆ Campagnes annuelles de recrutement étudiant
- ◆ Promotion de la fonction publique québécoise en tant qu'employeur de choix

Le taux d'embauche des membres des groupes cibles est passé de 5,7 % à 12,9 % en 2004-2005

OBJECTIFS 2005-2006

- ◆ Viser l'atteinte d'un taux d'embauche des membres des groupes cibles de 25 %
- ◆ Rendre disponible un système de recrutement en ligne pour étudiants (en vigueur dès septembre 2005)
- ◆ Mettre en œuvre un programme de soutien visant la nomination à un emploi régulier des membres des groupes cibles (100 ETC/an)

Service de soutien au redéploiement

RÉALISATIONS

- ◆ Révision du processus de redéploiement du personnel excédentaire et mise en place du Service de soutien au redéploiement
- ◆ Adoption des règles et modalités facilitant le redéploiement des employés excédentaires par les ministères et organismes (M/O)
- ◆ Développement de la notion de portefeuille ministériel dans la perspective du redéploiement
- ◆ Adoption des modalités régissant les programmes institutionnels de requalification

Régularisation de 97 personnes excédentaires

OBJECTIFS 2005-2006

- ◆ Développer un nouveau système informatique pour la gestion du personnel excédentaire (GPEX)
- ◆ Élaborer des mesures facilitant la mobilité inter-réseaux

Appuyer les gestionnaires de l'État

Formation et développement des compétences des cadres

RÉALISATIONS

- ◆ Établissement d'un profil de compétences génériques
- ◆ Création du « Centre québécois de leadership » : investissement du Secrétariat du Conseil du trésor de 1,3 M \$ sur 3 ans pour la création du centre et l'élaboration des programmes de formation
- ◆ Diffusion du programme de formation à la gestion publique à l'intention des nouveaux gestionnaires

Formation : 16,5 jours - 5 modules répartis sur 15 mois

75 participants déjà inscrits

RÉALISATIONS

- ◆ Conception de nouveaux moyens d'évaluation avec l'ENAP et l'Université de Montréal
- ◆ Obtention de la certification des moyens d'évaluation par la Commission de la fonction publique
- ◆ Tenue du concours interministériel de promotion - Cadre 4

Constitution d'un bassin de 1 827 personnes déclarées aptes - économies de 400 \$ / candidat sont réalisées grâce à ce processus de concours

OBJECTIFS 2005-2006

- ◆ Élaborer un programme interministériel de perfectionnement pour les gestionnaires qui accèdent à un emploi supérieur
- ◆ Rendre disponibles aux gestionnaires régionaux des programmes de perfectionnement
- ◆ Mettre en œuvre un programme de développement de la jeune relève en gestion
- ◆ Étendre la tenue de concours interministériels à d'autres niveaux d'encadrement

Renouveler le cadre normatif

Révision du cadre normatif

RÉALISATION

- ♦ Travaux préparatoires à la révision de la Loi sur la fonction publique faits en collaboration avec les organismes partenaires

OBJECTIF 2005-2006

- ♦ Terminer les travaux de révision et déposer le projet de loi visant à modifier la Loi sur la fonction publique

Revoir l'organisation de la fonction de gestion des ressources humaines

Redéfinir la prestation des services en gestion des ressources humaines

RÉALISATIONS

- ♦ Travaux préparatoires au renouvellement des services offerts en gestion des ressources humaines
- ♦ Élaboration d'une stratégie de regroupement des concours de recrutement au Secrétariat du Conseil du trésor

OBJECTIFS 2005-2006

- ♦ Commencer les opérations regroupées des concours de recrutement
- ♦ Rédiger une nouvelle offre de service en gestion des ressources humaines qui assure :
 - une expertise accessible dans toutes les régions
 - une autonomie accrue des gestionnaires
 - une meilleure productivité

Planifier les ressources humaines

Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre

RÉALISATIONS

- ♦ Définition des attentes gouvernementales pour le plan pluriannuel des M/O
- ♦ Début des travaux des M/O en vue de produire un plan pluriannuel de main-d'œuvre 2005-2008
- ♦ Production d'outils en soutien pour les M/O :
 - base documentaire sur intranet pour les répondants ministériels
 - guide de gestion prévisionnelle
 - sessions d'information

OBJECTIF 2005-2006

- ♦ Produire le plan gouvernemental pluriannuel de la main-d'œuvre pour 2005-2008 à la suite de la réception des plans des M/O prévue le 15 septembre 2005

Réduction de la taille de l'État

RÉALISATIONS

- ♦ Établissement des modalités de mise en œuvre et de suivi pour l'atteinte des cibles gouvernementales
- ♦ Suivi et contrôle de l'effectif

La cible de 926 a été dépassée pour atteindre une réduction de 1 400 ETC

OBJECTIFS 2005-2006

- ♦ Appuyer les M/O en vue de l'atteinte des cibles gouvernementales (réalisation des priorités et respect des niveaux d'effectif)
- ♦ Proposer les taux modulés de remplacement des départs à la retraite

Et la suite ...

Les effets des diverses mesures mises de l'avant nous permettent de constater que :

- La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre permet à l'État de se repositionner sur ses besoins essentiels en main-d'œuvre et en gestion des compétences.
- Le Centre québécois de leadership offre aux gestionnaires la formation et les outils dont ils ont besoin pour faire face aux défis de l'avenir et, ainsi, maintenir l'État québécois au rang des administrations modernes.
- Le renouvellement de la fonction publique passe par un personnel diversifié et représentatif de la société actuelle.

Les efforts devront se poursuivre afin d'assurer la réussite des grands objectifs proposés dans le *Plan de gestion des ressources humaines 2004-2007*.

**Secrétariat
du Conseil du trésor**

Québec

