



Treasury Board of Canada
Secrétariat

Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Canada

Gestion des talents des cadres supérieurs dans l'administration publique centrale (APC)

Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines

Février 2025

Objectif

1

Donner un aperçu du programme de gestion des talents des cadres supérieurs

2

Discuter des domaines d'intérêt et des questions

Quelles sont les exigences associées à la gestion des talents et du rendement?



Application

- Tous les cadres supérieurs substantifs sont soumis à la gestion des talents.
- Le processus comprend une participation active et soutenue des cadres supérieurs et de leur superviseur.



Évaluation

- Le potentiel et l'état de préparation à relever de nouveaux défis sont évalués en tenant compte de la capacité, leur aspiration et l'engagement, ainsi que la volonté de relever ces défis (Annexe A).

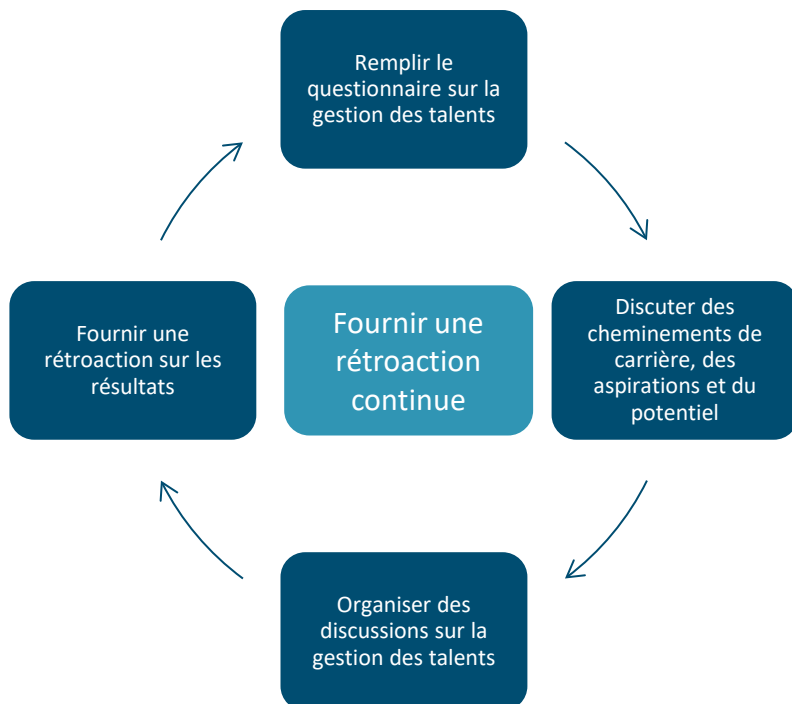


Calibration

- Les comités d'examen des organisations assurent une évaluation des talents juste et uniforme.
- La calibration et la surveillance à l'échelle de l'entreprise sont appliquées afin de permettre une interprétation et une application cohérente des indicateurs et des évaluations des talents.

Quelles sont les étapes de la gestion des talents?

La gestion des talents consiste à s'assurer que les personnes occupent le poste qui correspond à leurs aptitudes, à leurs compétences et à leurs plans de carrière ; il s'agit d'un processus destiné à reconnaître et à mettre en valeur le potentiel au sein de l'entreprise.




Gestion des talents - ORGANISATIONNELLE et L'ENTREPRISE :

- La gestion des talents des cadres supérieurs est réalisée au niveau organisationnel. Le BDPRH soutient les administrateurs généraux dans la gestion du bassin de talents des SMA (EX-03 et équivalents) au moyen de stratégies adaptées aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi.
- Les sous-ministres adjoints (EX-04, EX-05 et LC-04) sont considérés comme des ressources d'entreprise et sont gérés collectivement de manière à rendre possibles le perfectionnement et la mobilité à l'échelle de la fonction publique. Le BDPRH soutient la gestion de la collectivité des sous-ministres adjoints par l'intermédiaire d'activités collectives de gestion des talents, de planification de la relève, de ressourcement et de développement du leadership.
- Chaque année, les recommandations des SMA désignées pour un avancement au niveau de sous-ministre sont présentées à un comité de sous-ministres et au greffier du Conseil privé.

Qu'est-ce que le questionnaire sur la gestion des talents?

2022-2023

EXECUTIVE TALENT PROFILE / PROFIL DES TALENTS DU CADRE SUPÉRIEUR

	Peter Parker	
	Sous-ministre adjoint	
	Ministère A	
	Position Status / Situation du poste	Poste substantif
	Current Level / Niveau actuel	EX-05
	Substantive Level / Niveau de titularisation	EX-05

Appointment to Current Position Nomination au poste actuel	2021-04	Years at ADM Level Années au niveau de SMA	7 ans, 6 mois
Considering Retirement Envisager de prendre sa retraite	En 2 à 5 ans	First Official Language Première langue officielle	Anglais
Eligibility for Unreduced Pension Admissibilité à pension non réduite	2019-03-22	Second Language Evaluation Results Résultats d'évaluation langue seconde	E / E / E
Eligibility for Full Pension Admissibilité à une pleine pension	2022-07-18	Functional Community Collectivité fonctionnelle	Ne s'applique pas

TALENT MAP PLACEMENT / PLACEMENT DANS LE TABLEAU DES TALENTS

READY FOR ADVANCEMENT PRÊT À ÊTRE PROMU	READY FOR LATERAL MOVEMENT PRÊT POUR UN TRANSFERT LATÉRAL	WELL-PLACED IN ROLE BIEN PLACÉ DANS SON RÔLE	DEVELOP IN ROLE SE PERFECTIONNE DANS LE RÔLE	MOVE TO MORE SUITABLE ROLE TRANSFERT VERS UN RÔLE PLUS APPROPRIÉ	TRANSITION TO RETIREMENT TRANSITION VERS LA RETRAITE	NO PLACEMENT AUCUN PLACEMENT
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comments / Commentaires :

Peter Parker est un sous-ministre adjoint très compétent. Il démontre les comportements attendus liés au leadership clé et a maximisé son développement à ce poste. Il gagnerait à déménager ailleurs dans la fonction publique pour acquérir plus d'expérience.

POTENTIAL AND READINESS / POTENTIEL ET ÉTAT DE PRÉPARATION

Highest Level Expected / Plus haut niveau attendu

Potential / Potentiel	Readiness / État de préparation
Administrateur général	12 à 36 mois
If the executive is not ready now, what does he/she need to be ready? Si le cadre supérieur n'est pas prêt à l'heure actuelle, de quoi a-t-il besoin pour le devenir?	
Un mouvement ailleurs dans le système pour acquérir plus d'expérience et améliorer ses compétences aidera Peter à passer au prochain niveau.	

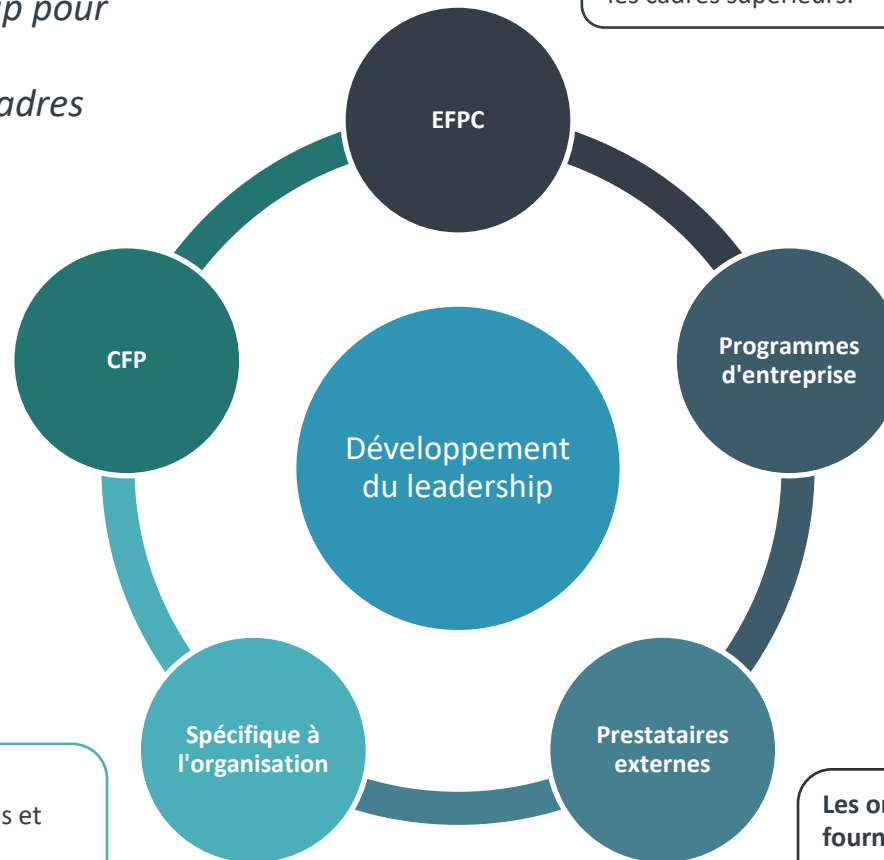
- Le questionnaire sur la gestion des talents (QGT) est un outil destiné à faciliter les discussions entre le cadre supérieur et son superviseur sur les points forts, les points à perfectionner et les aspirations professionnelles.
- Le QGT est utilisé pour guider l'évaluation des talents des cadres supérieurs ; il reconnaît leur potentiel et leur état de préparation à relever de nouveaux défis en tenant compte des caractéristiques clés que sont les capacités, les aspirations et l'engagement, ainsi que de leur volonté de relever ces défis.
- L'évaluation des talents permet de déterminer l'emplacement de chaque cadre supérieur dans le tableau des talents (annexe A).
- Les résultats de l'évaluation et le placement dans le tableau des talents alimentent les discussions sur la planification de la relève, soutiennent le ressourcement continu des postes de haut dirigeant et permettent d'avoir une vue d'ensemble des données démographiques des hauts dirigeants ainsi que des renseignements sur les talents.

Comment le développement des cadres supérieurs est-il soutenu ?

Les organisations font appel à divers produits, services et programmes de développement du leadership pour répondre aux besoins de perfectionnement de leurs cadres supérieurs.

La Commission de la fonction publique (CFP) offre un soutien à l'avancement de carrière, un coaching et diverses évaluations psychométriques pour les cadres supérieurs.

Les organisations peuvent avoir développé des produits, des services et des programmes internes de développement du leadership pour leurs cadres supérieurs.



Comment peut-on se préparer pour les discussions sur les talents?

1

Mettez en valeur vos talents

- Tirez parti du questionnaire sur la gestion des talents pour parler de vos points forts, de vos points à perfectionner, de vos aspirations et de vos objectifs professionnels

2

Faites concorder vos intérêts avec les besoins du gouvernement

- Développez une étendue d'expérience permettant de remplir divers rôles
- Cherchez des expériences dans les domaines des services numériques et des opérations

3

Se préparer pour les discussions

- Échangez de l'information sur la rétroaction concernant les talents qui vous a été communiquée l'an dernier et l'incidence qu'elle a eue sur votre parcours de leadership.
- Discutez de vos objectifs de carrière à court et à long terme et de vos prochaines étapes à franchir pour atteindre ces objectifs. S'il s'agit d'un nouveau défi, quel est le type d'organisation ou quelle est la contribution à apporter?
- Discutez de la mobilité au sein de votre ministère, de la fonction publique ou encore dans une autre région géographique.
- Discutez de vos besoins de perfectionnement afin de vous préparer pour votre prochain rôle.



Annexe A : Placements dans le tableau des talents

Prêt pour être promu

Démontre de manière constante et efficace les comportements attendus liés aux compétences clés en leadership ainsi que le potentiel et le désir d'accéder à un rôle de niveau supérieur. La promotion peut constituer la meilleure approche pour maximiser la contribution du cadre supérieur à l'organisation ou à la fonction publique.

Prêt pour un transfert latéral

Démontre les comportements attendus liés aux compétences clés en leadership et a maximisé son perfectionnement professionnel dans le poste actuel. Les possibilités latérales lui permettraient d'élargir l'étendue de son expérience, d'améliorer ses compétences, de satisfaire ses aspirations actuelles et de maintenir son engagement.

Bien placé dans son rôle

Démontre les comportements attendus liés aux compétences clés en leadership et contribue à la réussite de l'organisation et/ou de la fonction publique. Le poste actuel continue de lui offrir les défis appropriés pour s'épanouir.

Se perfectionne dans le rôle actuel

Le poste actuel offre les défis et les occasions nécessaires pour que le cadre supérieur puisse perfectionner les compétences clés en leadership et démontrer ses forces et son potentiel.

Transfert vers un rôle plus approprié

Le poste actuel ne correspond pas aux aptitudes, compétences, habiletés ou intérêts du cadre supérieur. Un autre poste peut offrir à l'employé la possibilité de démontrer ses points forts et son potentiel.

Transition vers la retraite

Le cadre supérieur a communiqué son intention de prendre sa retraite. Un rôle de gestion, de conseil ou de coaching peut être la meilleure approche pour maximiser le transfert de connaissances et la contribution du cadre supérieur à l'organisation et/ou à la fonction publique.

Aucun placement

Cette note ne devrait être utilisée que dans des circonstances exceptionnelles où le cadre supérieur ne peut pas être raisonnablement placé sous une autre catégorie.