

## FICHE SYNTHÈSE : PULICLAB

TITRE DU PROJET : LES PRÊTS DE SERVICES- UN OUTIL POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES GESTIONNAIRES QUI PRÉSENTENT UN FORT POTENTIEL DE LEADERSHIP

Publiclab - ENAP

	FACTEURS POSITIFS	FACTEURS NÉGATIFS
DIAGNOSTIC INTERNE	<p><i>Forces</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration de l'attraction et de la mobilisation pour les postes de gestion dans la fonction publique;</li> <li>• Diversification et bonification de l'offre de formation pour les gestionnaires;</li> <li>• Atténuation des difficultés engendrées par le haut taux de roulement actuel (retraites, concurrence des organisations parapubliques et privés, etc.);</li> <li>• Possibilité de développer des gestionnaires selon une approche de gestionnaire-leader, en les éloignant du rôle d'expert de contenu;</li> <li>• Création de réseaux de contacts à plusieurs niveaux permettant des améliorations en matière de communication entre les M/O;</li> <li>• Soutien à la relève des emplois supérieurs;</li> <li>• Apprentissage par l'action favorable dans un contexte de gestion;</li> <li>• Acquisition de compétences, savoir-faire et savoir-être, bénéficiant spécifiquement aux gestionnaires et globalement à la fonction publique;</li> <li>• Accent sur l'être humain comme vecteur de développement des compétences;</li> <li>• Rétention des gestionnaires de la fonction publique;</li> <li>• Relève des emplois supérieurs.</li> </ul>	<p><i>Faiblesses</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilité d'une sollicitation constante entre les individus en prêt de services;</li> <li>• Court délai pour bien comprendre la culture organisationnelle de la nouvelle organisation ;</li> <li>• Défi de retour dans l'organisation, autant pour le gestionnaire que pour l'employeur;</li> <li>• Les bénéfices pour obtenir des gains requièrent du temps afin que les nouveaux gestionnaires acquièrent les connaissances de base dans leur nouvelle organisation, alors que les attentes de performance sont élevées, cela pourrait faire hésiter certains M/O;</li> <li>• Délais d'apprentissage de certains postes pourraient être supérieur à la durée d'un prêt de services;</li> <li>• Les conditions de succès d'un tel programme exigent des investissements financiers et humains potentiels peu réalistes avec la réalité de certains petits ministères et organismes.;</li> <li>• Capacité et ouverture à l'intégration d'un gestionnaire externe;</li> <li>• Difficile à appliquer dans certains M/O aux compétences spécifiques;</li> <li>• Méconnaissance de la mission de l'ensemble des ministères et organismes susceptible de diminuer l'intérêt des candidats;</li> <li>• Perception que les prêts de services servent à prêter des ressources ayant des problématiques en emploi.</li> </ul>
DIAGNOSTIC EXTERNE	<p><i>Opportunités</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversification des compétences des gestionnaires en œuvrant dans différentes sphères d'activités;</li> <li>• Diminution des coûts d'opération de ce type de projet en lien avec l'implantation récente du télétravail;</li> <li>• Attraction des gestionnaires d'expérience œuvrant dans le secteur privé;</li> <li>• Implantation d'une plate-forme web pour le projet (publiciser le programme, publier les offres, permettre le réseautage entre les participants, etc.);</li> <li>• Création d'outils de diffusion des bonnes pratiques innovantes, au sein de l'appareil gouvernemental;</li> <li>• Inscription possible dans le cadre de plan plus large en ressources humaines touchant également l'organisation du travail, le télétravail ou le défi de pénurie de main-d'œuvre. Le renouvellement des conventions collectives est un bon moment pour réfléchir à la mise en place de cette solution;</li> <li>• Ouverture du SCT pour proposer une solution dans le cadre de la nouvelle stratégie en ressources humaines;</li> <li>• La mise en place d'un tel programme pourrait être perçue positivement en démontrant que l'administration publique peut faire preuve d'agilité, si le programme rencontre ses objectifs et est mis en place à faible coût;</li> <li>• Un programme bien structuré pourrait favoriser /accélérer le développement de gestionnaires de haut niveau dans un contexte fort compétitif de recrutement / rétention de la main-d'œuvre au sein de la fonction publique;</li> <li>• Multiplication des collaborations entre M/O en faisant connaître des réalités différentes aux gestionnaires de haut niveau;</li> <li>• Dans le cadre du Cercle des jeunes leaders, il pourrait y avoir la mise en place d'une cohorte de gestionnaires en prêt de services qui seraient accompagnés et permettraient le partage des enjeux et des bénéfices du programme.</li> </ul>	<p><i>Menaces</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Craintes d'une perte d'expertise et d'efficacité pour les organisations;</li> <li>• Les motivations réelles des participants;</li> <li>• En fonction des expériences vécues, possibilités que les meilleurs M/O en matière de culture organisationnelle s'enrichissent des meilleurs gestionnaires (mouvement permanent) aux dépens des moins bonnes organisations;</li> <li>• Désintéressement des participants en cours de mandat;</li> <li>• Mise en lumière des disparités entre les conditions de travail des ministères et organismes pouvant mener à une fuite de personnel qualifié au sein de ministères moins favorisés (ressources, temps de travail, stress).</li> </ul>