

CERCLE DES JEUNES LEADERS FÉDÉRAL-PROVINCIAL — ÉVALUATION DE PROGRAMME



Contexte

Origine du cercle

Vers 2007 – 2008, Mme Rinfret entend une statistique alarmante : 40 % des gestionnaires de la fonction publique québécoise allaient prendre leur retraite d’ici 2014. L’idée d’un programme de relève est alors née afin de répondre à cet enjeu.

Objectifs et vision

- Mettre en place un programme de mentorat pour assurer la relève.
- Avoir une participation plurisectoriel réunissant des jeunes leaders du provincial, fédéral, municipal, réseau de la santé et réseau de l’éducation.

Cercle fédéral-provincial (FP)

Élaboration du programme en 2018-2019 et lancement de la première cohorte en 2020.

Objectifs

- Le programme a les mêmes objectifs que la version régulière.
- Il vise aussi à offrir une formation en français pour équilibrer les opportunités disponibles pour la fonction publique fédérale.
- Il contribue aussi aux relations intergouvernementales.

Portrait des cohortes

- Première cohorte régulière en 2009.
- Première cohorte FP 2020.
- Depuis il y a eu 23 cohortes régulière et 3 cohortes FP (627 gestionnaires formés).



Méthodologie d’évaluation

Évaluation fondée sur le modèle High Impact, un modèle reconnu pour mesurer l’impact réel, au-delà de la satisfaction:

- Accent mis sur l’application concrète, pas seulement sur l’apprentissage.
- Lien clair entre développement individuel et performance organisationnelle.
- Approche qui permet de démontrer la valeur ajoutée des activités.
- Logique d’investissement : ce qui est mesuré peut être amélioré.

Collectes de données

- Questionnaires post-formation auprès de 3 cohortes régulières et 3 FP.
- Entrevues semi-dirigées avec les responsables du programme.
- Revue de littérature.
- Revue de quatre Public Lab traitant du bénéfice du programme.

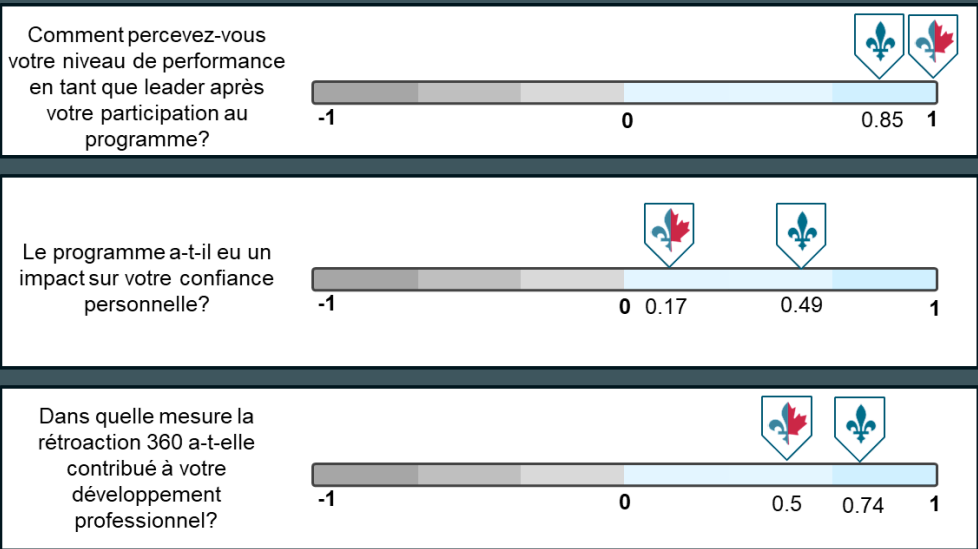
Limites

- Questionnaire auto-rapporté.
- Collecte post-formation uniquement.
- Comparaison inter-cohorte limitée.
- Triangulation perceptuelle.
- Déséquilibre des répondants.

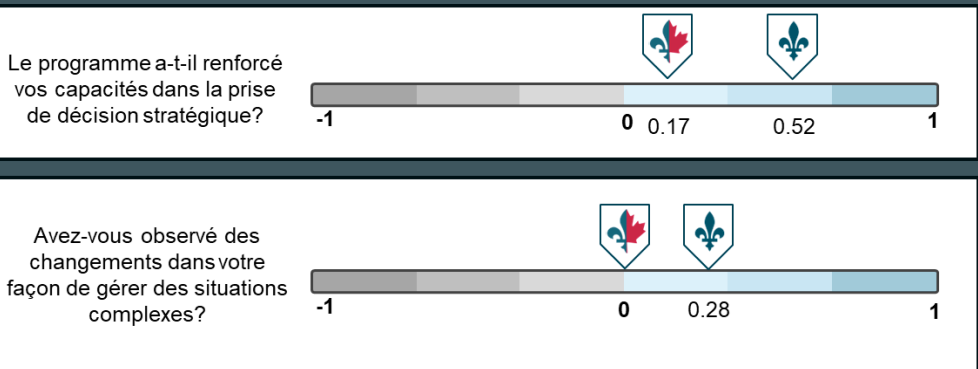
RÉSULTATS



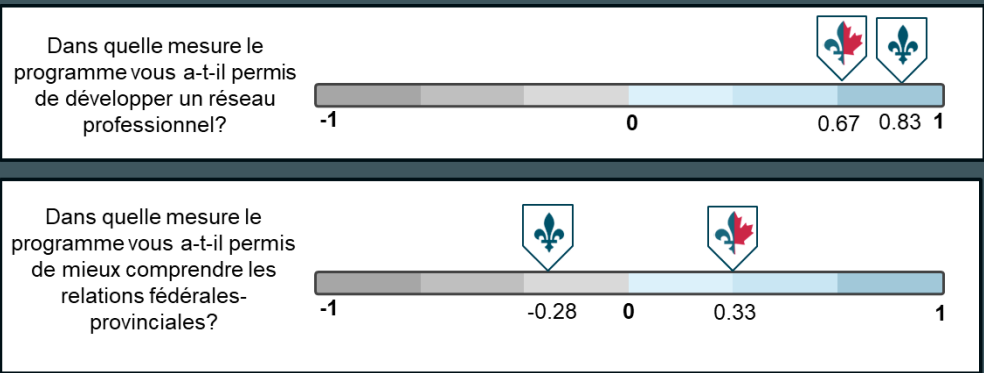
Développement personnel



Développement de compétences



Développement réseaux professionnels

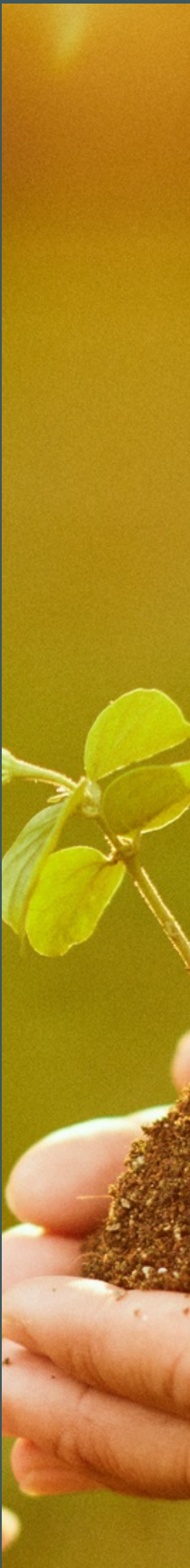


Constats sur l'impact du programme

Impacts les plus importants	Impacts les plus importants	Impacts communs
- Motivation initiale - Renforcement de la collaboration avec les partenaires - Outils 360 et mentorat	- Apprentissage auprès de conférenciers - Renforcement de la gestion de la complexité - Gain de confiance personnelle	- Développement d'un réseau et activités de réseautage - Retour sur investissement - Capacité d'appliquer les acquis en milieu de travail

CERCLE DES JEUNES LEADERS FÉDÉRAL-PROVINCIAL

ÉVALUATION DE PROGRAMME



Leviers d'action



Renforcer le processus de sélection



Propulser les éléments-clés du programme



Perpétuer l'ascension

Renforcer le processus de sélection

- Sélection: en reconnaissance des distinctions de chaque gouvernement, il est proposé d’avoir un processus avec des critères communs ainsi que des étapes différencier en fonction des besoins du fédéral et du Québec.
- Augmenter la promotion du programme: mettre l’accent sur les forces ainsi que les efforts à consentir (participation aux séances, au mentorat et travaux).
- Obtenir un engagement écrit du supérieur immédiat du candidat pour le libérer afin d’accomplir les obligations découlant de la participation.

Propulser les éléments clés du programme

- Augmenter les occasions de réseautage avec des gestionnaires d’expériences et entre les cohortes.
- Développement des compétences : ajouter des activités de jeux de rôle et d’activités de leadership.
- Intégrer les emblèmes dans le cadre de la formation afin de maximiser leur engagement et leur expertise.

Perpétuer l'ascension

- Communiquer la réussite des participants (à leur supérieur et aux pairs) ainsi que leur travail (publiclab).
- Officialiser le réseau des anciens du cercle afin d’offrir des activités de développement professionnel (collaboration les Secrétariat du Conseil du Trésor ainsi que les Alliances de cadres).
- Offrir aux nouveaux gradués l’occasion d’animer des séances de formation d’une cohorte afin de contribuer au développement de la relève et profiter de leur expérience.

Données

Le Power BI créé pour la recherche a été donné à l’École de la fonction publique du Canada et à la Chaire en leadership de l’École nationale d’administration publique.

Public Lab présenté le 27 février 2026 par:

Thomas P-Blanchet – Ministère de la Sécurité publique
Stéphanie Campeau – Ministère de l’Enseignement supérieur
Patricia Hamel – Office québécois de la langue française
Josianne Paul – École de la fonction publique du Canada
Michel Singh – École de la fonction publique du Canada