



Sommaire du rapport d'évaluation du programme de Recrutement de leaders en politiques

Ce programme a débuté comme projet pilote en 2001 et il est devenu permanent en 2004. Depuis 2006, 260 Canadiens ont été embauchés dans le cadre de ce programme pour renforcer la capacité de la fonction publique fédérale en matière de politiques.

Le programme de Recrutement de leaders en politiques

Ce programme permet d'embaucher des Canadiens hautement scolarisés et qualifiés pour devenir des chefs de file en matière de politiques et apporter une contribution importante à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de la fonction publique fédérale.

Contexte

L'évaluation a été incluse dans le Plan de vérification interne et d'évaluation de 2018 à 2021 de la Commission de la fonction publique. La dernière évaluation du programme remonte à 2008.

Objectif

L'évaluation du programme avait pour but de vérifier la pertinence, l'efficacité et l'efficience des activités d'élaboration et d'administration du programme ainsi que l'atteinte des résultats, et d'en faire rapport. Le rapport fournit un point de vue neutre et indépendant sur le fonctionnement et le rendement du programme.

Principales constatations

Pertinence : Ce programme est harmonisé avec les priorités, les rôles et les responsabilités du gouvernement fédéral. Il est toujours nécessaire comme mécanisme d'embauche pour renforcer la capacité de la fonction publique fédérale en matière de politiques. Cependant, il risque de devenir moins pertinent si son administration n'est pas améliorée.

Efficience : Des améliorations pour la gouvernance, la gestion des ressources, la sensibilisation et les anciens participants doivent être apportées afin d'accroître le rendement du programme.

Efficacité : De 2006 à 2011, le programme a permis de placer des candidats dans des postes de leaders en politiques. Depuis 2012, tant le taux de placement des candidats qualifiés que le nombre d'anciens participants promus au niveau de la direction ont diminué. Bien que le programme attire des candidats qualifiés, il faut s'assurer qu'ils sont embauchés. Afin d'améliorer l'efficacité du programme, les processus de placement utilisés pour embaucher à partir de répertoires de candidats partiellement évalués devraient être renforcés.

Recommandations

- 1 Établir une structure de gouvernance comprenant un ministère ou un secteur fonctionnel responsable de l'administration du programme avec l'appui de la Commission de la fonction publique.
- 2 Revoir l'intention et la proposition de valeur du programme pour faire en sorte que les responsables comprennent le contexte opérationnel actuel, que le programme demeure pertinent et que des candidats hautement qualifiés soient embauchés.
- 3 Élaborer une stratégie de collecte de données et de mesures de rendement aux fins de production de rapports et de prise de décisions fondées sur des données probantes.
- 4 Élaborer une stratégie de sensibilisation pour communiquer les avantages du programme aux cadres chargés des politiques, aux gestionnaires d'embauche et aux professionnels des ressources humaines.
- 5 Offrir formation et soutien aux mentors afin qu'ils puissent mieux aider les candidats à obtenir des postes liés aux politiques dans la fonction publique fédérale.
- 6 Mettre en place un programme d'orientation et une structure de soutien (mentorat, affectations par rotation et activités de formation particulières) afin d'aider les anciens participants à orienter leur carrière dans la fonction publique fédérale.