# TABLEAU DE GESTION DES SMA
# BÂTISSONS L'EXCELLENCE

## MAXIMISER LA CONTRIBUTION

- Démontre actuellement des compétences en leadership au niveau SMA et des comportements efficaces supérieurs aux niveaux de rendement types du poste
- Accent mis sur le maintien en poste et la reconnaissance
- Perfectionnement fondé sur les intérêts professionnels

Évaluation des besoins de perfectionnement et des intérêts professionnels

↓

Conception d'un plan de perfectionnement/de maintien en poste

- Mouvement latéral
- Promotion au niveau EX5, GX ou délégué(e)
- Enrichissement du poste actuel
- Transfert des connaissances
- Mentorat/coaching
- Affectation à l'extérieur de la FP *(échanges Canada et nouveau programmes d 'échanges du GC)*
- Congé sabbatique
- Responsabilité ministérielle
- Autres

## SOUTENIR LES BESOINS DE PERFECTIONNEMENT FUTURS

- Démontre actuellement certaines compétences en leadership au niveau SMA et des comportements efficaces
- Accent mis sur le perfectionnement afin de réussir dans le rôle actuel
- Évaluation régulière des progrès réalisés

Rencontres avec les SM/SMA

↓

Définir les besoins en apprentissage pour assurer le succès dans les fonctions actuelles

- Programmes de perfectionnement en leadership
- Mentorat/coaching
- Planifier la prochaine affectation
- Autres

↓

Rencontres avec les SM/SMA

↓

Mise en oeuvre d'un suivi des progrès réalisés

## ABORDER LES QUESTIONS RENDEMENT

- Éprouve actuellement des difficultés à démontrer les compétences en leadership au niveau SMA et les comportements efficaces pertinents
- Accent mis sur la détermination des raisons liées aux difficultés de rendement et sur l'élaboration d'un plan d'amélioration du rendement

Rencontres avec les SM/SMA

↓

Détermination des difficultés liées au rendement

↓

Élaboration d'un plan d'amélioration du rendement

- Programmes de perfectionnement en leadership
- PAE
- Autres

↓

Rencontres suivies avec les SM/SMA

↓

Coaching et examen des progrès réalisés

↓

Documentation

↓

Évaluation de l'amélioration du rendement

- Maintien dans le poste actuel/ coaching et suivi des progrès
- Réaffectation/coaching et suivi des progrès
- Transition

## TRANSITION VERS LA RETRAITE

- Se prépare à la retraite
- Accent sur la contribution maximal préretraite

Rencontres des SM/SMA

↓

Détermination de la contribution au regard du transfert des connaissances/du mentorat et de coaching

↓

Encadrement et conseils de préparation à la retraite

↓

Élaboration de diverses options d'affectation (conseiller spécial, chef de projet/groupes de travail)

## APTITUDE POUR POSTES DE SMA

- Actuellement EX2/EX3 démontre plusieurs ou toutes les compétences en leadership et les comportements efficaces au niveau SMA
- Atteint tous les objectifs/surpasse les objectifs de rendement
- Aptitude et consentement à une autre affectation
- Perfectionnement ciblé requis pour se préparer à des défis additionnels/des fonctions ayant une plus grande portée d'ici deux ans

Évaluation des besoins de perfectionnement

↓

Conception d'un plan de perfectionnement

- Mentorat/coaching
- Programmes de perfectionnement en leadership
- Affectation de perfectionnement au sein de la FP
- Affectations de perfectionnement à l'extérieur de la FP (Échanges Canada et nouveau programme d'échanges du GC)
- Autres