

Le profil

Nous avons le plaisir de vous présenter le Profil des compétences clés en leadership, lequel comprend :

- ▶ un modèle composé de quatre compétences et de définitions connexes (les mêmes pour **tous** les niveaux de gestion de tous les ministères);
- ▶ des comportements efficaces précis pour **chaque** compétence liée à chacun des six niveaux du continuum, c.-à-d. sous-ministre (SM), sous-ministre adjoint (SMA), directeur général (DG), directeur, gestionnaire et superviseur;
- ▶ des comportements inefficaces génériques pour chaque compétence, pour **tous** les niveaux du continuum du leadership.

Le profil vise les priorités actuelles et futures de la fonction publique en matière de leadership. Il illustre les capacités, les habiletés et les caractéristiques dont nos leaders ont besoin pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain. Les valeurs et l'éthique constituent le fondement du leadership tel qu'établi par le profil; celui-ci est lié directement au Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). Cet outil très simplifié appuie l'objectif de modernisation de la gestion des ressources humaines (GRH).

Certains des comportements efficaces sont les mêmes pour tous les niveaux du continuum, p. ex. l'intégrité personnelle. D'autres peuvent varier selon le contexte, l'incidence des erreurs ou la fréquence. D'autres encore sont propres à un niveau donné, comme ceux qui touchent les relations entre les sous-ministres et les ministres.

Les consultations effectuées indiquent que les comportements considérés comme étant inefficaces étaient constants tout au long du continuum. Nous présentons donc un ensemble de comportements inefficaces génériques pour **tous** les niveaux. Ceux-ci devraient vous être très utiles dans le cadre des discussions concernant la gestion du rendement.

