



PROGRAMME DE FORMATION DES LEADERS DIVERSIFIÉS Initiative pilote

Aperçu



PFLD

LE PROGRAMME DE FORMATION DE
LEADERS DIVERSIFIÉS
POUR LA RÉGION DE L'ONTARIO

Initiative régionale (pilote) de gestion des talents

Objectif

- Conçue pour les **employés de la région de l'Ontario** (à l'extérieur de la région de la capitale nationale) qui s'identifient comme faisant partie de l'un des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi, tels que définis dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : **les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.**
- Permet aux organisations de la région de l'Ontario d'**avoir accès aux talents**, contribue **au recrutement et au maintien en poste d'employés hautement qualifiés** et **élimine les obstacles systémiques** en faisant progresser les repères en matière de représentation au sein des organisations.
- Appuie l'**Appel à l'action du greffier en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale** en investissant dans le développement d'une initiative de leadership inclusif dans la région.

Résultats souhaités

- Augmentation des repères en matière de représentation de l'équité en matière d'emploi au sein des organisations régionales
- Les diplômés du Programme de formation de leaders diversifiés (PFLD) sont pris en considération pour les possibilités de promotion et de perfectionnement professionnel.
- On constate une plus grande diversité dans les rangs des dirigeants de la région de l'Ontario, à l'extérieur de la région de la capitale nationale.

Consultations

**CI, réseaux
nationaux et
régionaux du
GC, experts en
RH et en dotation.**

- L'équipe a organisé des consultations pendant la phase de développement, de février à juillet 2022.
- Plus de 20 groupes d'équité en matière d'emploi, des réseaux du gouvernement du Canada (GC) et toutes les communautés d'intérêts régionales de l'Ontario ont été mis à contribution.
- Des discussions ont eu lieu avec les réseaux horizontaux nationaux, les réseaux d'accessibilité et ceux des autres régions du pays, y compris les réseaux associés à d'autres Conseils fédéraux régionaux.
- Le soutien au programme a été retentissant, et les contributions pertinentes pour assurer une bonne gestion des objectifs du programme ont été intégrées, y compris l'inclusion des personnes handicapées et les principes d'intersectionnalité.

Admissibilité

Cohorte CADRES

- Cibler les employés nommés pour une période indéterminée aux niveaux EX moins 2 et EX moins 1, avec des aspirations de carrière au niveau EX-01.
- Minimum de **deux (2) ans d'expérience combinée en gestion**, y compris les responsabilités en matière de ressources humaines et de finances.

Cohorte GESTIONNAIRES

- Cibler les employés nommés pour une période indéterminée au niveau PM-03 (ou équivalent) et plus, dont les aspirations professionnelles se situent aux niveaux EX moins 2 et EX moins 1.
- Minimum d'**un (1) an d'expérience combinée** en tant que chef d'équipe, superviseur, ou équivalent.

Processus de présentation de demande

Pour faire suite à la rétroaction reçue lors de la phase de consultation, les organisations n'auront pas à nommer de candidats. L'initiative du PFLD comporte un processus de mise en candidature autonome conçu pour éliminer davantage les obstacles pour les employés.

- La période d'appel de demandes était ouverte pendant deux semaines.
- Les candidats ont fourni leurs CV, leurs références et l'appui de leur direction.
- Les formulaires de demande comprenaient une section obligatoire pour l'auto-identification et des questions situationnelles visant à obtenir un aperçu de l'endroit où se trouve le candidat dans son parcours de leadership.
- Un total de 110 demandes ont été reçues et évaluées.

•

•

Programme de formation de leaders diversifiés – Modèle

Le PFLD soutiendra un total de 20 participants au cours de l'année pilote.

10 cadres

10 gestionnaires

- Étude autodirigée
- Séances d'apprentissage hébergées
- Mentorat
- Apprentissage par les pairs
- Liste des diplômés
 - Exposition à des rôles de direction après l'obtention du diplôme

Un portail communautaire sur GCÉchange a été créé afin de fournir une plateforme commune aux participants de la cohorte interministérielle et aux administrateurs du PFLD pour rester connectés.

Délais – Feuille de route

Feuille de route	Intégration (premier mois)	Planification (premier mois)	Apprentissage électronique (tout au long)	Séminaires (4 Instances)	Sondages (4 Instances)	Mentorat (4 mois)	Travail entre pairs (6 mois)	Exposition (Diplôme d'études supérieures)
Cohorte Cadres	<p>Les gestionnaires des participants sélectionnés seront invités à une séance d'information.</p> <p>Les attentes sont décrites aux participants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Plan d'apprentissage Apprentissage électronique Séminaires Sondages Mentorat Forum des pairs / Apprentissage par les pairs 	<ul style="list-style-type: none"> Les participants complètent un plan d'apprentissage et d'action 	<ul style="list-style-type: none"> 50 heures d'apprentissage autonome (~2 heures par semaine) 	<p>[1] Gestion du changement et renforcement de la résilience</p> <p>[2] Bien-être au travail et leadership authentique</p> <p>[3] Gestion du rendement et responsabilisation</p> <p>[4] Briefing et gestion de l'incertitude</p> <p><i>** Plus participation à une réunion du CFO pendant le programme</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Contrôle général tous les 2 mois avec les participants de la cohorte Cadres. 	<ul style="list-style-type: none"> Être un mentoré (4 mois) Être le mentor de quelqu'un <i>au sein de PFLD</i> (4 mois) 	<ul style="list-style-type: none"> S'engager sur le forum des pairs (GCéchange) Préparer une présentation à l'intention des autres participants de la cohorte Cadres. 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir un profil et une liste de participants. Les organisations affiliées au CFO peuvent utiliser la liste pour des rôles et des opportunités de leadership, par le biais de points de contact dédiés. Il peut s'agir d'un stage, d'une micro-mission, d'un stage d'observation, etc. afin d'utiliser ses compétences dans un cadre pratique.
Cohorte Gestionnaires		<ul style="list-style-type: none"> Les participants complètent un plan d'apprentissage et d'action 	<ul style="list-style-type: none"> 28 heures d'apprentissage autonome (~1 heure par semaine) 		<ul style="list-style-type: none"> Contrôle général tous les 2 mois avec les participants de la cohorte Gestionnaires. 	<ul style="list-style-type: none"> Être un mentoré (4 mois) Être le mentor d'une personne <i>extérieure au PFLD</i> (à son propre rythme) 	<ul style="list-style-type: none"> S'engager sur le forum des pairs (GCéchange) Préparer une présentation à l'intention des autres participants de la cohorte Gestionnaires 	

Tous les diplômés du PFLD seront ajoutés à une liste dans laquelle les ministères et les organismes régionaux pourront puiser pour les occasions d'emploi et les rôles de développement disponibles. La liste sera maintenue et promue par le secrétariat du CFO, les administrateurs du PFLD et la communauté d'intérêts sur la diversité et l'inclusion.

Les organismes recruteurs seront responsables de toutes les évaluations des candidats.

Des questions?