

## Défis

La période de changements rapides touchant présentement le Ministère continuera de présenter de nouveaux défis en matière d'apprentissage et de formation. Parmi les exemples :

- ▶ **Recrutement** : Un recrutement plus vaste suppose des programmes de formation plus importants, et la nécessité de budgétiser en tenant compte d'une augmentation des coûts de formation.
- ▶ **Gestion des RH basée sur les compétences** : L'élaboration d'ensembles distincts de compétences pour soutenir l'embauche, l'évaluation et la promotion des employés exige qu'un soutien à la formation soit en place pour permettre aux employés d'acquérir les compétences techniques que l'on attend d'eux. Les pressions pour l'obtention de formation additionnelle devront être soigneusement canalisées.
- ▶ **Certification** : La gestion des RH basée sur les compétences crée des possibilités de certification, lorsque des postes particuliers sont désignés comme exigeant des compétences vérifiables. La création de normes pour la connaissance nécessaire et les compétences exigées prendra du temps et l'application des normes présentera un défi. Néanmoins, la certification peut devenir un mécanisme de soutien vital pour une mise en oeuvre plus rapide, au sein du Ministère, du programme de gestion moderne.
- ▶ **Amélioration des compétences en langues étrangères** : Le Ministère a toujours du mal à accroître de façon significative le nombre de personnes parlant des langues étrangères. Il faut indiquer clairement qu'une formation linguistique est obligatoire lorsqu'on est assigné pour représenter le Canada dans des pays étrangers, où il est essentiel de parler la langue pour donner un bon rendement. Une stratégie en trois volets pour améliorer la situation comprend ce qui suit :
  - i) fournir plus de temps aux employés pour la formation en langues étrangères;
  - ii) remettre en place le Conseil des langues étrangères;
  - iii) élaborer avec l'employeur une stratégie pour la mise en oeuvre de l'allocation pour les langues étrangères approuvée par le Comité exécutif l'an dernier.

## Appendix A: Aperçu financier de CFSI

### Dépenses des crédits ministériels

	1999-2000	2000-2001	2001-2002
Perf. en gestion et en Affaires internationales	\$1,831,568	\$2,623,322	\$2,444,342
Apprentissage des Services ministériels	\$1,389,709	\$2,615,432	\$1,734,370
Apprentissage Interculturel	\$248,786	\$249,300	\$232,383
Formation linguistique	\$1,997,419	\$2,211,193	\$2,260,753
DG & Services de gestion	\$475,206	\$410,860	\$238,021
Salaires	\$2,686,938	\$3,301,587	\$4,101,348
Dépenses en capital	\$213,354	\$189,281	\$154,479
<b>TOTAL</b>	<b>\$8,842,980</b>	<b>\$11,600,975</b>	<b>\$11,165,696</b>

### Recettes provenant de sources extérieures (crédits net)

Perf. en gestion et en Affaires internationales	\$6,482	\$4,416	\$41,976
Apprentissage des Services ministériels	\$535,574	\$0	\$0
Apprentissage Interculturel	\$3,884,400	\$3,581,985	\$3,762,889
Formation linguistique	\$341,044	\$351,528	\$408,177
DG & Services de gestion	\$179,373	\$166,739	\$135,131
<b>TOTAL</b>	<b>\$4,946,874</b>	<b>\$4,104,668</b>	<b>\$4,345,853</b>