

### **Évaluation de niveau 2 - Apprentissage**

Ce niveau d'évaluation tente de déterminer l'étendue des habiletés, des connaissances et des attitudes acquises par l'étudiant. À ce niveau, l'évaluation est plus difficile et laborieuse à faire que le niveau un. Les méthodes utilisées prennent la forme de tests officiels ou non officiels, d'évaluation d'équipe et d'autoévaluation. Si possible, les participants se soumettent au test ou à l'évaluation avant et après la formation, afin d'établir la masse d'information assimilée. Au cours de l'exercice financier 2001-2002, l'ICSE a soumis 70 % des cours à ce niveau d'évaluation, y compris toute la formation linguistique.

### **Évaluation de niveau 3 - Transfert**

Ce niveau d'évaluation mesure la mise en application des acquis de l'apprenant suite à un programme de formation. À ce niveau, l'évaluation tente de répondre à la question suivante : *L'apprenant se sert-il des habiletés, des connaissances et des attitudes acquises dans son milieu de travail quotidien ?* On procède normalement à cette évaluation entre six mois et un an après le cours.

Quatre cours de l'ICSE ainsi que les programmes d'intégration sociale et professionnelle en langues étrangères ont subi l'évaluation de niveau 3. Les résultats indiquent que la majorité des employés ont appris, utilisé et retenu les compétences transmises. Pour la formation au Canada (ERP), environ deux tiers des participants, et la même proportion des superviseurs, ont qualifié les cours de « très pertinents », et toutes les autres personnes interrogées les ont cotés « pertinents ». Ces résultats quantitatifs sont corroborés par les commentaires des superviseurs qui ont parlé d'une plus grande efficacité des ERP dans l'exécution de leurs tâches.

### **Évaluation de niveau 4 - Résultats**

Fréquemment perçu comme le résultat net, ce niveau mesure le succès du programme dans le langage des gestionnaires et cadres supérieurs : augmentation de la production, amélioration de la qualité, réduction des coûts, etc. D'un point de vue organisationnel, c'est, en règle générale, la raison d'être d'un programme de formation. On ne se sert à peu près jamais de ce niveau d'évaluation. SIE effectuée, au nom de l'ICSE, une évaluation de niveau 4 du programme au Canada (ERP) et ils prévoient la terminer à l'été 2002.

## **CHAPITRE 4: Un regard vers l'avenir**

Pour demeurer efficace, le MAECI doit attirer et garder des personnes de talent. L'apprentissage est un élément clé pour atteindre cet objectif.

Le soutien en faveur de l'apprentissage venait parmi les trois premiers facteurs d'entrée dans la fonction publique pour les nouvelles recrues, selon un sondage portant sur les motifs d'envisager une carrière de fonctionnaire effectué au cours du Sommet de la jeunesse en 2000.

### **Défi démographique**

Il y aura un mouvement considérable du personnel de gestion à tous les niveaux au cours des 10 prochaines années. Au MAECI, 59 % des présents gestionnaires seront admissibles à la retraite en 2010. Les groupes alimentant la catégorie de gestion font face à des taux d'admissibilité à la retraite plus faibles mais néanmoins importants. Cela va transformer la composition du personnel de gestion. Les employés passeront plus rapidement à travers les différents niveaux et devront avoir les connaissances et les compétences pour gérer des unités de travail et des questions complexes. Cela suggère donc une demande croissante pour les activités de perfectionnement de la gestion par l'ICSE.

### **Priorités/Objectifs pour 2002-2003**

La décision du Comité exécutif de renforcer la fonction d'apprentissage permet à l'ICSE de mettre en oeuvre un éventail de nouvelles activités. En particulier, l'ICSE a commencé à travailler sur :

- ▶ L'établissement d'un programme de formation en gestion des ressources.
- ▶ Le lancement d'un certain nombre de nouvelles activités pour appuyer le Programme de gestion moderne. Cela implique qu'on mette l'accent sur la formation des gestionnaires quant à leur rôles et responsabilités et qu'on encourage une plus grande participation des gestionnaires du MAECI à certains cours du Centre canadien de gestion.
- ▶ Une formation accrue en appui à la capacité du Ministère en matière d'élaboration de politiques, incluant la présentation de plusieurs séminaires en matière de politiques de niveau élevé.
- ▶ L'accroissement du téléapprentissage et de l'utilisation de nouvelles technologies d'appui à l'apprentissage.
- ▶ L'augmentation du nombre de cours de langues étrangères pour développer la compétence professionnelle.

La Politique d'apprentissage du Ministère récemment annoncée signifie des responsabilités plus importantes en matière de promotion de l'apprentissage pour l'ICSE et pour certaines unités de travail. L'ICSE a lancé un programme de travail avec les secteurs pour établir des plans d'apprentissage et présenter un plus grand nombre d'activités d'apprentissage. À titre d'exemples, il y a eu des projets d'apprentissage très efficaces entrepris par le secteur de l'Europe et avec le secteur de l'Afrique et du Moyen-Orient. Un nouveau projet est en cours avec le secteur de la promotion du commerce international visant à élaborer des activités d'apprentissage dans le domaine des sciences et de la technologie. En accord avec la Politique d'apprentissage, un rapport centré sur l'apprentissage (en plus des activités liées à la formation) fera partie intégrante du rapport de l'ICSE l'an prochain.