

conférence d'Ottawa sur l'interdiction complète des mines antipersonnel. L'intégration de la formation sur les relations avec les médias au programme d'études a jeté les bases d'une formation supplémentaire à l'appui de la fonction des communications. On a entrepris de mettre au point et de dispenser en Europe un important programme de formation en défense et la promotion des intérêts canadiens en s'appuyant sur un programme analogue très fructueux qui a été offert aux États-Unis en 1996.

« Le Centre a contribué à faciliter la révision du cadre de planification opérationnelle des directions générales en fournissant les services de consultants, en préparant et en dispensant de la formation pour des participants clés de la planification et en offrant un contrôle suivi et des commentaires constants pour que les failles de conception soient rapidement décelées et corrigées. »

Doreen Steidle,
directrice générale, SMD

Le Centre a terminé la version électronique de l'aide à la planification stratégique des négociations (APSN), qui propose aux équipes de négociation des stratégies et tactiques pour les aider à gérer les négociations. Autre innovation de bon augure pour les projets de coopération internationale, le Centre a dispensé son cours de niveau d'entrée sur les négociations à des recrues du service extérieur brésilien.

Dans les services ministériels, le fait le plus marquant a été la signature d'un protocole d'entente entre la Direction générale de la gestion de l'information et de la technologie et l'Institut sur la préparation et la prestation de la formation SIGNET. Ce transfert du centre d'apprentissage en informatique constitue une première étape vers l'intégration de la formation GIT aux autres types de formation. Il donne également à l'Institut l'occasion de bâtir une infrastructure de formation adaptée aux besoins de plusieurs grands projets technologiques.

D'importants efforts ont été consacrés à l'élaboration d'une stratégie, d'un plan d'application et d'un budget de formation pour le projet GTI; il a été tenu compte des bonnes méthodes de formation, des leçons tirées de l'expérience et du contexte du MAECI. L'équipe de formation GTI a beaucoup travaillé pour offrir la première tranche de la formation GTI à temps pour la première étape de la réalisation du projet, en avril. Le projet de renouvellement de SIGNET a également été lancé et la planification initiale de l'effort de formation est chose faite, y compris la délimitation de sa portée.

Autre fait nouveau, l'intégration de la formation dans les initiatives nouvelles par direction générale fonctionnelle. Pour la première fois, l'Institut a pu, en 1997-1998, étudier à temps les plans d'activités des directions générales et reprendre cette information dans son propre plan d'activités pour faire en sorte que la formation serve directement les objectifs opérationnels du MAECI.

Dans le même ordre d'idées, le Centre a facilité la planification opérationnelle du Ministère en fournissant des services de consultation à la Direction générale de la planification et de la gestion des ressources pour revoir le processus.

Au cours de l'exercice 1997-1998, un programme permanent de formation composé de 14 cours a été offert aux membres du personnel administratif et technique. Des entretiens ont été amorcés avec la Direction du personnel administratif permutant et les Services de recrutement, de dotation et réaménagement des effectifs en vue d'élaborer un programme de certificat de gestion de l'information.

Télé-enseignement et Campus virtuel

L'exercice 1997-1998 a été fort stimulant. Le Centre s'est lancé dans le télé-enseignement en proposant 15 cours pilotes qui utilisent des documents sur papier, le courrier électronique, les conférences téléphoniques et des conseillers en communication directe.

Conscient que l'infrastructure GTI du MAECI pouvait être un véhicule de choix pour le télé-enseignement, le Centre a pris l'initiative en bâtissant un prototype de Campus virtuel dans l'environnement SIGNET. Ce campus permettra à l'Institut d'adapter la formation existante fondée sur la connaissance à une prestation décentralisée, de façon à limiter les coûts de la formation et à rendre celle-ci plus universellement accessible. Le soutien stable de la Direction générale de la gestion de l'information et de la technologie a facilité le développement du Campus virtuel.

À partir de l'étude commune réalisée en 1996 par SPD/ICSE, une stratégie intégrée de formation du personnel recruté sur place a été élaborée et approuvée par le Comité directeur des ressources humaines. Elle prévoit le recours au télé-enseignement (par le Campus virtuel de l'ICSE, actuellement en gestation), une formation théorique dispensée au Canada, une formation en cours d'emploi appuyée par le mentorat dans les missions et le développement d'un réseau mondial d'apprentissage.

La stratégie a fait l'objet d'un projet pilote en 1997 pour le programme de gestion des biens immobiliers et du matériel pour le personnel recruté sur place. Le programme, qui porte sur les compétences de base comme le service à la clientèle, la connaissance du Canada et du MAECI et des compétences propres au travail comme la gestion et la négociation de contrats, la gestion des biens immobiliers et du matériel, comportait 40 heures de cours en télé-enseignement,

« Notre gestionnaire des biens immobiliers et du matériel est rentré à la mission et à repris son travail avec une attitude nouvelle et une approche mieux définie. Il est en train d'acquiescer un style plus axé sur le service et l'information. Il a intégré l'approche canadienne de la gestion des biens immobiliers. J'appuie de tout coeur la formation au Canada du personnel recruté sur place. Elle facilite beaucoup notre travail de gestion. Notre gestionnaire est revenu à la mission avec une grande confiance, après avoir acquis des connaissances et des compétences nouvelles. »

Extrait des observations d'une mission