

Un message du rédacteur

Cher lecteur/lectrice,

En tant que membres du Service extérieur, nous sommes fiers de notre capacité de faire face aux changements, de nous y adapter, voire même de nous en réjouir. Nous changeons volontairement d'emploi, de maison et de milieu culturel, à maintes reprises au cours de notre carrière. Et pourtant, le plus grand changement que la majorité d'entre nous aurons jamais la chance de rencontrer dans notre milieu de travail est apparu progressivement ici chez nous. La manière dont nous communiquons et dont nous nous organisons, ce que nous faisons et comment nous le faisons a connu une évolution spectaculaire.

Dans le secteur privé, ces changements fondamentaux - causés par la technologie et la concurrence - sont en plein essor. Dans la fonction publique, nous devons rattraper le temps perdu. Nous ne pouvons plus nous permettre, nous et nos collègues, d'apprendre seulement en situation de travail ou en tirant des leçons de « l'école de l'adversité ». Une qualité élevée et la formation professionnelle en sont la réponse.

Nos clients du secteur privé reçoivent en moyenne 10 jours

de formation par an pour suivre cette marée de changements. Les fonctionnaires en ont en moyenne 2,5 jours par an et les employés du MAECI, 2 jours. Manifestement, nous avons du chemin à parcourir pour nous maintenir au niveau de nos clients et des services, toujours changeants, qu'ils peuvent attendre de nous.

Ce numéro porte sur les efforts déployés pour remédier à ce déficit de formation et ne pas nous laisser distancer dans ce monde en mutation. J'espère que vous le trouverez utile et je vous recommande de profiter de toute la formation offerte. Je remercie tous ceux qui y ont contribué.

Alors que nous allions à l'impression, on terminait le Mémoire au Cabinet sur le développement du commerce international. Nous donnerons des détails quant à son incidence sur nous dans le prochain numéro.

Donnez-nous votre avis et envoyez-nous vos propositions pour les prochaines éditions.

Rick Mann

UNE CULTURE DE L'APPREN- TISSAGE PERMANENT

« D'hier à
aujourd'hui
vers demain »

par Elizabeth
Hochster

Il y a 15 ans, bon nombre de personnes estimaient que leurs années d'université suffiraient à leur procurer toutes les connaissances dont elles auraient besoin durant leur carrière. Il n'était pas rare d'entendre des réflexions comme « Enfin! Finies les études! On va pouvoir se reposer! ». Par la suite, il y a une dizaine d'années, les organisations ont commencé à comprendre que leurs employés avaient besoin de compétences qui n'étaient plus celles qui avaient été utilisées au cours des décennies antérieures. Elles ont reconnu la nécessité d'élargir l'éventail des compétences de leurs employés, et ainsi enclenché l'ère de la formation au travail.

La formation et le perfectionnement ont été intégrés dans une structure d'enseignement axée sur l'éducation aux adultes appelée andragogie, qui a été adoptée par les organisations du monde entier. C'est ainsi que des employés ont assisté à des millions d'ateliers et d'activités de formation et acquis des compétences variées allant d'habiletés purement techniques aux principes du parfait gestionnaire.

Aujourd'hui, le monde évolue à un tel rythme que les organisations laissent de plus en plus aux employés le soin de tenir leurs connaissances à jour. L'époque où une institution pouvait élaborer un cours et le diffuser ensuite pendant 10 ans sans rien y changer est bien révolue. En fait, le cycle de mise au point

d'un produit d'enseignement s'établit actuellement à deux ans, et tend à diminuer encore.

La formation et le perfectionnement jouent encore un rôle important dans le succès des organisations. Mais on favorise la diffusion courante d'information directement applicable par les employés dans un contexte d'évolution des exigences.

Alors que les organisations font appel à l'initiative et à la créativité de leurs employés, elles devraient reconnaître que l'apprentissage personnel mérite des investissements, et doit désormais faire partie intégrante de leur culture, de leurs valeurs, de leurs attitudes et de leurs projets. Des activités d'apprentissage conçues sur mesure sont des outils inestimables dont l'organisation peut tirer parti tout aussi bien pour communiquer des valeurs et des attitudes que des connaissances à jour et de l'information.

Ce qu'il faut retenir, c'est que les organisations doivent accorder une importance réelle à l'apprentissage personnel et récompenser les efforts des employés qui y investissent. Les activités d'apprentissage ne doivent plus être considérées comme « une récompense » ou « un passe-temps ». Elles sont la clé qui permettra aux organisations d'affronter le prochain siècle avec succès.

Elizabeth Hochster est agent préposée aux projets spéciaux auprès de l'École professionnelle (CFSP) de l'Institut canadien du service extérieur.