

affirment avoir fait des heures supplémentaires payées et non payées. Un nombre moins élevé de répondants dit avoir la souplesse nécessaire pour concilier les obligations personnelles, familiales et professionnelles (bien que 73 % des répondants aient répondu positivement à cette question). Des répondants affirment aussi que la qualité de leur travail est minée parce que les délais sont déraisonnables et que les ressources nécessaires ne sont pas suffisantes. **Classification :** Des répondants mentionnent des injustices en matière de classification.

Gestion axée sur les personnes et le rendement : Des employés constatent que leurs supérieurs ne discutent pas toujours avec eux des résultats à atteindre. Ils estiment qu'il faut les aider davantage à cerner leurs besoins en formation, améliorer l'évaluation du rendement en fonction des objectifs établis, et offrir davantage de formation en cours d'emploi en vue d'améliorer le rendement.

Perfectionnement professionnel : Les employés considèrent que leurs superviseurs et le Ministère ne mettent pas tout en oeuvre pour appuyer leur perfectionnement professionnel, et ils sont moins satisfaits que l'ensemble des fonctionnaires de leur carrière au sein de la fonction publique.

Les résultats de ce sondage confirment les constatations de l'Initiative de mesure du rendement (IMR) de la fonction de promotion du commerce du Ministère, ainsi que celles des consultations approfondies menées plus tôt cette année par les Champions dans le cadre de la mise en oeuvre de notre stratégie en ressources humaines.

Des sous-ministres adjoints et des directeurs généraux ont entamé le dialogue au niveau des unités de travail en vue d'aborder les sujets de préoccupation des employés par rapport à leur milieu de travail immédiat.

Rédactrice en chef : Louise LaRocque
 Rédactrice : Suzanne Friedlaender
 Coordination : Jean-Pierre Leduc
 Photos : Steve Johnson, Max Photography
 Ron Panthaky, BCS
 Jean-Pierre Leduc, CFSM

Pour nous contacter :

Institut canadien du service extérieur – CFSI 944-0011
 Centre d'apprentissage en affaires internationales
 et en gestion – CFSD 944-7763
 Centre d'apprentissage des services ministériels – CFSS
 944-0616
 Centre de formation linguistique – CFLS 953-4751
 Centre d'apprentissage interculturel – CFSC 997-1197
 Centre des services de gestion – CFSM 994-7182



Imprimé sur du papier recyclé

À l'échelle ministérielle, le Comité exécutif étudie un plan d'action qui ébauche les grandes lignes des résultats spécifiques (objectifs) visés au cours des trois prochaines années dans le domaine des ressources humaines. Ces mesures donnent suite aux préoccupations exprimées par les employés et les gestionnaires.

Robert Desjardins
 Directeur, Direction de la politique en matière de
 ressources humaines (HRP)

Évaluation des connaissances linguistiques

Quoi, comment et pourquoi

L'article suivant rédigé par Claude Alschuler, chef de l'Unité d'évaluation, répond à la plupart des questions que vous pourriez vous poser au sujet de l'évaluation des connaissances linguistiques. Nawal Moussa est l'adjoint d'évaluation, et Bahia Abboudy, l'administrateur de l'Unité.

Qu'est-ce que nous évaluons?

À l'Unité d'évaluation du Centre de formation linguistique (CFLS) situé au Campus Brisson de l'Institut canadien du service extérieur (ICSE), on administre des tests de compétence en expression orale dans 42 langues. On évalue aussi la compétence en lecture dans neuf langues, c'est-à-dire l'arabe, le mandarin, le japonais, le coréen, l'allemand, le russe, l'italien, l'espagnol et le portugais. Les personnes qui doivent subir un test de compétence en expression écrite peuvent communiquer avec l'Unité d'évaluation; un test adapté à leurs besoins précis dans une des 42 langues sera élaboré.

Comment s'effectue l'évaluation?

L'Unité d'évaluation administre deux sortes de test de compétence :

Le test de compétence de l'Institut canadien du service extérieur (le test de l'ICSE) est lié au travail et administré par deux locuteurs natifs dans le cadre d'un entretien individuel. C'est le test « officiel » du MAECI vu que les résultats sont destinés à des fins diverses telles que décrites ci-après.

Le test SIPT est enregistré sur une bande magnétique et administré dans un laboratoire de langues. Il porte sur les compétences linguistiques élémentaires. Les résultats servent



L'équipe d'évaluation des compétences en langues étrangères: de gauche à droite, Nawal Moussa, Claude-Sylvie Alschuler et Bahia Abboudy.

à évaluer les compétences de la personne avant et après les cours d'insertion sociale pré-affectation (pré-test et post-test).

Pour les deux tests, les candidats reçoivent un rapport détaillé des résultats, soulignant les points forts et les points faibles par rapport à une série de descriptions et de définitions de niveaux de compétence. Les deux tests évaluent la compétence, c'est-à-dire la façon dont une personne **emploie** la langue dans une situation concrète.

Pourquoi évaluer les compétences linguistiques?

Les renseignements sur la compétence linguistique sont utilisés à des fins ministérielles diverses : recrutement et affectation, établissement des critères de référence pour les niveaux de compétence dans les différentes missions, détermination et prévision de l'échéancier de la formation, et évaluation des ressources linguistiques et du niveau de compétence moyen du Ministère. D'après une étude menée par l'Unité d'évaluation en 1997-1998, le niveau de compétence moyen du Ministère est fonctionnel (niveau 2).

Dans le secteur de la formation, les conseillers en langues étrangères et les professeurs de langue se servent des renseignements sur les compétences pour prendre des décisions ayant trait au classement, c.-à-d. grouper ou regrouper des étudiants qui ont des aptitudes semblables de manière à répondre aux besoins des