

SESSION DE LA VILLE DE QUÉBEC
Consultation sur l'éventuelle nouvelle École de la fonction publique du Canada
Le 14 mai 2003

Résumé des points saillants

Dynamique de groupe :

Les fonctionnaires fédéraux de Québec participant à cette session constituaient un groupe diversifié et articulé. Ils étaient désireux d'exprimer leurs idées sur la conception et la portée de la nouvelle École et reconnaissants d'avoir l'occasion de le faire. Les participants ont indiqué à la fin de la session qu'ils avaient apprécié la possibilité d'émettre leur perspective et leurs idées.

Points saillants de la consultation :

« En établissant l'éventuelle nouvelle École de la fonction publique du Canada, nous devons prêter attention à... »

1. Accessibilité

Les participants de Québec ont indiqué que la nouvelle École devait être accessible à tous les fonctionnaires. Les programmes d'apprentissage de l'École pourrait même constituer un passage obligatoire pour tous. L'École devrait se concentrer sur le développement des compétences génériques.

Les participants ont souligné la question de l'abordabilité à plusieurs reprises. Ils ont suggéré que les coûts devraient être plus bas et que de nouveaux partenariats soient établis avec des institutions telles l'ENAP, d'autres fonctions publiques et d'autres institutions d'enseignement afin de favoriser l'accessibilité.

Les participants à la session ont mis de l'emphase sur l'importance de concevoir des cours qui soient bien adaptés aux besoins des clients. Par exemple, afin de respecter les nécessités du service des ministères, une approche modulaire pourrait être utilisé pour les gestionnaires, ainsi que l'utilisation de programmes virtuels et en ligne.

2. Présence régionale

Ce thème a été soulevé à plusieurs reprises au cours de la session de consultation. Les intervenants ont insisté à maintes reprises sur les coûts reliés à la formation et au développement en région. Ils ont soulevé l'importance de créer des partenariats avec des institutions locales telles les collèges, les universités et d'autres fonctions publiques en vue d'offrir des programmes abordables et accessibles. Cette approche permettrait aux apprenants de ne pas avoir à se déplacer à Ottawa; l'École pourrait se déplacer en région pour dispenser la formation requise.

L'École devrait tenir compte des différents styles d'apprentissage. L'enseignement devrait y être dispensé sous diverses formes, fréquences et de durée variable. Des services conseils ou d'orientation pour les gestionnaires et employé(e)s de la fonction publique devraient également être offerts par l'École.

Les participants de Québec ont recommandé que l'accréditation offerte par l'École proposée transcende les limites de la fonction publique et soit reconnue par les universités, les collèges et les institutions internationales. Cette reconnaissance contribuerait à permettre aux employés d'obtenir un diplôme et des compétences transférables. Idéalement, les participants souhaiteraient que les cours de base soient gratuits. Un système de bourses pourrait être mis en place afin de permettre aux apprenants d'établir et de mettre en œuvre un plan d'apprentissage personnalisé.

Les participants sont d'avis que la formation linguistique devrait être intégrée à la formation professionnelle. Ils ont de plus suggéré d'offrir aux employés la possibilité de suivre des programmes dans leur langue seconde afin qu'ils puissent mettre en pratique leurs compétences linguistiques.

La stratégie de communication de la nouvelle École devrait répondre à la question suivante : « que sont la Formation et Perfectionnement Canada et le Centre canadien de gestion, qui se joignent pour former la nouvelle École de la fonction publique du Canada? » Il semble que cette information ne soit pas connue par l'ensemble de la clientèle.

Les programmes de formation des gestionnaires devraient être entièrement supportés, car bien souvent ceux-ci sont les premiers à faire l'objet de coupures en ce qui concerne les budgets de formation.

Les conseils fédéraux régionaux pourraient être utilisés pour véhiculer l'information et promouvoir les activités d'apprentissage parrainées par l'École.

Les intervenants suggèrent que le niveau des cours soit standardisé suivant les normes du Centre canadien de gestion pour assurer une cohérence pour l'ensemble de la fonction publique.

3. Pertinence et accréditation

Les participants se sont montrés en faveur de la décentralisation des services d'apprentissage, favorisant la coordination entre ministères et agences en région.

Les intervenants ont exprimé le désir que le marketing des services, produits et événements d'apprentissage soit amélioré. Bien souvent le manque d'information, ajouté aux contraintes financières, influencent le niveau de participation et entraîne même l'annulation d'activités.

Avec le changement démographique des prochaines années, il est essentiel que des mesures soient prises et que des mécanismes soient mis en place pour assurer le transfert de connaissances entre les générations de fonctionnaires.

L'École devrait adopter une nouvelle philosophie axée sur les apprenants. Des consultations annuelles devraient être tenues par l'École de la fonction publique du Canada, ce qui favoriserait entre autre une plus grande concertation interministérielle. De plus, les participants suggèrent que les réseaux des ressources humaines soient également utilisés pour véhiculer et échanger de l'information.

L'École devrait transmettre les valeurs de la Fonction publique, et être au service de tous les fonctionnaires. Elle devra être en mesure d'identifier les besoins de ses clients afin d'être plus en mesure d'y répondre.

La programmation devrait inclure des cours obligatoires d'apprentissage et de formation pour les gestionnaires intermédiaires.

Par souci d'excellence et d'innovation, et également afin d'être concurrentiel, l'École devra être constamment à l'affût de ce qui se fait ailleurs. L'École devra s'efforcer d'échanger avec les communautés affichant les meilleures pratiques et établir des partenariats afin d'éviter la duplication.

4. Alliances stratégiques

Les participants ont souligné l'importance d'établir des relations avec les collèges, les universités et les autres fournisseurs d'apprentissage et de formation, y compris les ministères qui offrent des programmes de formation opérationnelle et disposent des ressources nécessaires. L'ENAP a été mis de l'avant comme un partenaire potentiel à privilégier.

5. Soutien et responsabilité ministériels pour l'apprentissage

Le groupe a souligné la nécessité d'élaborer des plans d'apprentissage personnalisés ainsi que d'avoir accès à l'information au sujet de la formation, du développement et de l'apprentissage. Les participants ont souligné la responsabilité des cadres à favoriser l'apprentissage au sein de la fonction publique, ainsi qu'à contribuer à ce que l'École soit au service des ministères et employé(e)s qui y travaillent.

« Comment l'École proposée peut-elle vous aider à surmonter les obstacles reliés à l'apprentissage? »

En offrant la formation dans les deux langues officielles, l'École aidera les régions à réaliser ses objectifs en matière de langues officielles. En rendant l'École accessible à tous les fonctionnaires, en offrant un guichet humain unique offrant des services personnalisés et en misant sur la valeur réelle de la formation continue, l'École contribuera à aider les gestionnaires à se développer et à développer leurs employés.

Ce groupe a identifié les obstacles suivants :

- Coûts
- Habileté des gestionnaires à développer leurs employés
- Responsabiliser les employés envers leur propre développement
- Durée de la formation
- Valeur réelle de l'apprentissage
- Manque d'imputabilité des gestionnaires
- Découragement de ne pouvoir appliquer le savoir et la théorie acquis

Les participants ont soulevés les solutions suivantes à ces obstacles :

- Cours dans les régions
- Cours modulaires
- Étalement des offres
- Guichet unique
- Services de premiers répondants
- « Commissaire à l'apprentissage » pour s'assurer de l'imputabilité aux apprenants
- Inculquer la valeur de l'apprentissage
- Formation de base assurée par l'École – ministères devraient payer seulement pour la formation technique
- Petites agences – accords de réciprocité
- Promotion
- Déconcentrer, décloisonner
- Ouverture aux agences et ministères

Comment la nouvelle École peut-elle assurer un dialogue permanent avec les apprenants des régions?

Une stratégie globale de marketing devrait être envisagée. Les participants ont suggéré que l'École travaille avec les réseaux déjà existants en région pour faire des sondages, pour identifier des groupes cibles ou pour organiser des colloques. Un conseiller en apprentissage pourrait être identifié dans chaque réseau. Par le biais d'un numéro sans frais 1-800-O-FORMATION, l'École pourrait offrir de l'information par téléphone. Un site web interactif pourrait être également une option viable pour communiquer avec les apprenants. La création de comités aviseurs régionaux pourrait être envisagée. L'École devrait être consciente de l'image qu'elle projette lorsqu'elle produit du matériel promotionnel trop sophistiqué afin d'éviter d'être perçu comme offrant des activités inaccessibles et trop dispendieuses.

Quels sont les partenaires stratégiques qui pourraient combler certains des principaux besoins en matière d'apprentissage?

En ce qui concerne les cours techniques, les participants suggèrent que des partenariats soient faits avec les universités. En ce qui concerne la gestion, la nouvelle École devrait développer des partenariats avec une diversité d'autres intervenants. Certains éléments à considérer sont :

- L'École offrirait quoi de plus, crédits ou diplôme?
- Rôle de l'informatique
- Trouver la spécificité
- Éviter de former des gestionnaires sur le même modèle – la diversité vaut beaucoup
- Il ne devrait pas exister une seule grille d'évaluation
- Former des visionnaires et non pas des technocrates
- Éviter le "concept qu'une approche s'applique uniformément"

Quels sont les besoins immédiats en matière d'apprentissage?

Les besoins d'apprentissage identifiés par le groupe sont les suivants : un leadership nouveau au sein du gouvernement fédéral en faveur de l'apprentissage, des services de dotation et de relations de travail améliorés pour les gestionnaires, des cours de gestion des ressources humaines afin de mieux planifier et gérer le changement, un programme d'orientation des gestionnaires et des nouveaux employés afin de permettre une meilleure intégration en milieu de travail, une formation en « développement » de carrière pour les superviseurs, une meilleure communication avec les employés, une sensibilisation/formation en matière de diversité, une formation sur les droits et obligations des fonctionnaires, des sessions sur les relations avec les clients externes et la négociation, la formation linguistique demeure une priorité, la gestion de projets et de l'information, les nouvelles technologies, et l'impact du Gouvernement en direct.