

SESSION DE MONCTON
Consultation sur l'éventuelle nouvelle École de la fonction publique du Canada
Le 6 mai 2003

Résumé des points saillants

Dynamique de groupe :

Les fonctionnaires de Moncton 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 évaluations, à la fin de la séance, ont été positives et indiquaient que les bonnes questions avaient été posées et que les participants avaient eu pleinement 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 Moncton ont indiqué que la nouvelle École devait être accessible à tous les fonctionnaires, y compris les employés des points de service, et non pas réservée à une « élite ». Ils ont aussi souligné que l'École devait être véritablement nationale, que sa présence physique devait s'étendre au-delà de la région de la capitale nationale. Ils ont de plus recommandé l'établissement d'un campus du Nouveau-Brunswick.

Les participants ont abordé la question de l'abordabilité à plusieurs reprises au cours de la consultation. Ils se sont montrés considérablement préoccupés par la façon dont l'apprentissage serait financé à l'avenir.

Le groupe a fortement suggéré que l'on octroie aux employés le temps nécessaire pour profiter des possibilités d'apprentissage. Selon les participants, l'apprentissage devrait faire partie du quotidien.

Les participants à la session ont insisté sur la nécessité d'une sensibilisation accrue aux cultures et de programmes qui conviennent à une diversité de fonctionnaires. Ils ont insisté sur l'importance de concevoir des cours qui soient propices à différents modes d'apprentissage, c'est-à-dire auditifs, visuels, etc.

Les participants ont recommandé que la nouvelle École soit sensible aux besoins des travailleurs de quart et offre des cours le soir et la fin de semaine. Les programmes devraient être offerts par blocs d'une durée plus courte qu'une semaine.

On a insisté sur la nécessité d'un usage intensif de la technologie de l'information pour attirer les jeunes fonctionnaires. Le groupe a appuyé l'utilisation de programmes virtuels, faisant toutefois valoir que ceux-ci devraient être utilisés conjointement avec la formation en classe traditionnelle. Le groupe s'attend clairement à un site Internet complet comprenant un annuaire détaillé des cours, la possibilité de suivre des cours et de s'inscrire en ligne, des instruments d'auto-évaluation, des liens vers des mentors et d'autres fournisseurs d'apprentissage, une base de données sur les compétences de base et sur les cours relatifs à ces compétences, un réseau interministériel et un partage de la rétroaction.

Les participants ont insisté sur le fait que l'École devait offrir des cours bilingues. 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.

2. *Présence régionale*

Ce thème a été soulevé à plusieurs reprises au cours du processus de consultation. Les participants ont exprimé la nécessité de disposer sur place d'un soutien à l'apprentissage, de coordonnateurs, de conseillers en apprentissage et d'animateurs qui puissent répondre aux besoins locaux et adapter les programmes d'apprentissage en conséquence de ces besoins. On a de plus suggéré que l'École donne accès à des « conseillers en carrières » qui pourraient aider les fonctionnaires à choisir les programmes d'apprentissage appropriés à leur choix de carrière.

Le groupe a indiqué la nécessité d'une consultation permanente avec les parties intéressées des régions afin de s'assurer que l'École satisfait aux besoins régionaux.

On a insisté à maintes reprises sur la création de partenariats avec les institutions locales, comme les collèges ou les universités, en vue d'offrir des programmes abordables et accessibles aux apprenants des régions.

Il est ressorti de la consultation qu'il faudrait établir un programme de promotion sur Internet qui comprendrait la description de l'ensemble des cours, des événements d'apprentissage et des possibilités d'apprentissage en ligne. Le groupe a préconisé l'usage de techniques de promotion « attrayantes et interactives ».

3. *Pertinence et accréditation*

L'École de la fonction publique du Canada doit s'efforcer de comprendre les besoins opérationnels de ses clients (ministères et employés) et de définir les compétences de base propres aux fonctionnaires régionaux. L'École devrait veiller à ne pas offrir ce qui est disponible sur place et éviter les chevauchements inutiles.

Afin d'aider les apprenants et leurs superviseurs à juger de l'efficacité de la formation et de l'apprentissage, on a suggéré que la rétroaction sur les cours, les événements d'apprentissage, etc. soit accessible à l'aide d'une base de données communes en ligne. Le groupe a aussi suggéré l'utilisation d'enquêtes continues en ligne afin d'évaluer la capacité de l'École à combler les besoins des fonctionnaires en matière d'apprentissage.

Selon une suggestion du groupe, l'École doit repérer les compétences de base qui seront reconnues d'un bout à l'autre de la fonction publique. Les participants ont indiqué que l'École devrait être chargée de maintenir des normes élevées pour tous les cours offerts, par elle-même et par les institutions partenaires.

La nouvelle École devrait évaluer les lacunes éventuelles au plan des compétences et élaborer des programmes en prévision des besoins du gouvernement.

Le groupe a préconisé une méthode qui soutienne des « niveaux progressifs d'apprentissage », qui permette aux fonctionnaires de créer leur propre programme d'études personnalisé, sans égard à leurs mutations entre les ministères. On a de plus suggéré des passeports d'apprentissage individuel pour motiver les employés à suivre les cours offerts. Afin d'éviter que les compétences acquises pendant les cours ne tombent en désuétude, le groupe a recommandé des programmes d'études complémentaires ou de recyclage.

Les participants ont suggéré que l'École fasse de la planification de la relève l'une de ses principales priorités, étant donné les pressions naissantes causées par le changement des données sur les effectifs, changement qui devrait entraîner un renouvellement de personnel considérable au cours des années qui viennent. L'École devrait en outre embaucher les fonctionnaires à la retraite comme mentors et travailler à faciliter la communication entre les fonctionnaires de différentes générations.

Les participants à la session de Moncton ont recommandé que l'accréditation de 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. Le groupe a indiqué que l'École pourrait jouer un rôle dans le soutien des initiatives de recrutement et intéresser les élèves du secondaire en expliquant « ce que fait le gouvernement » et qui sont « les principaux intervenants de la fonction publique ».

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. Le groupe a insisté sur le fait que l'École devait éviter tout chevauchement des programmes de formation offerts par les différents ministères et favoriser plutôt la mise en commun des ressources et des installations parmi les divers ministères fédéraux.

Enfin, les participants à la session ont recommandé que les syndicats soient inclus dans le processus de consultation.

5. Soutien et responsabilité ministériels pour l'apprentissage

L'École devrait jouer un rôle dans le « ralliement » des ministères au soutien du programme d'apprentissage. Elle devrait en outre veiller à obtenir l'engagement de la gestion de l'État (finances et temps) envers l'apprentissage.

Le groupe a souligné la nécessité d'élaborer des plans d'apprentissage individuels et ministériels.

Selon les participants, l'École devrait offrir des cours d'une qualité élevée et constante et superviser tous ses partenaires stratégiques de façon à assurer le maintien de normes équivalentes ou plus élevées.

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

Les sommes importantes qu'il faut déboursier pour suivre des cours dans la région de la capitale nationale ont, une fois de plus, été considérées comme étant le principal obstacle relié à l'apprentissage. Le groupe a suggéré un financement centralisé de l'apprentissage de base. On a jugé que la mise sur pied d'un programme de bourses d'études serait un bon moyen d'accroître l'accessibilité à la formation et d'atténuer les problèmes reliés aux coûts de l'apprentissage. Parmi les moyens permettant d'atténuer le fardeau financier que représentent ces coûts, on a suggéré les offres de type « rabais de groupe/amenez un ami ». Les participants ont indiqué que l'École devait offrir une formation décentralisée qui permette aux formateurs d'adapter les programmes aux besoins de la clientèle des régions.

Le groupe a suggéré que les activités d'apprentissage soient offertes à longueur d'année et que l'École étudie à fond d'autres méthodes d'enseignement. Les participants ont également suggéré que l'École procède à des consultations cycliques avec les régions et que ces consultations soient synchronisées avec l'exercice de planification de l'apprentissage des ministères et des équipes. Le groupe a précisé que les apprenants devaient être consultés pour aider l'École à mettre en place des cours et des méthodes d'enseignement efficaces.

D'après les participants à la session, l'École devrait faire office « d'intermédiaire, de fournisseur et d'évaluateur » de programmes d'apprentissage. Il est nécessaire que l'École développe une vision d'ensemble et perfectionne les compétences de base communes à tous les ministères.

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

Les participants de Moncton ont soulevé les thèmes suivants : une présence locale, une consultation permanente avec un « ambassadeur » régional, le soutien d'un réseau interministériel, la consultation d'organisations comme le Réseau jeunesse, le soutien des collectivités fonctionnelles de gestionnaires, la participation à un conseil des ressources humaines, le soutien des experts en matière d'apprentissage (*Leaders in Learning*), la facilitation de la communication entre les participants à un cours après sa tenue (en fournissant une liste de participants), un usage stratégique de la technologie permettant de disposer d'un site Internet interactif, des liens directs vers d'autres fournisseurs d'apprentissage, un inventaire électronique des besoins d'apprentissage communs et des stratégies pour y répondre, la collecte des évaluations postérieures aux programmes par les participants, une image de marque unique permettant d'assurer la reconnaissance et l'assurance que le programme de promotion cible la bonne clientèle.

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

Les participants à la session de Moncton ont identifié les partenaires éventuels suivants : les collèges, les universités, les conseillers, les animateurs, les syndicats et les organismes professionnels.

De l'avis des participants, l'École proposée devrait créer des liens avec les fournisseurs d'apprentissage locaux en raison des besoins d'apprentissage régionaux. L'École devrait miser sur les partenariats qui existent actuellement entre les régions et les institutions d'enseignement locales. Elle devrait aussi s'allier à des organisations qui complètent la vision de l'École de la fonction publique du Canada.

Les échanges de formateurs, les stages en milieu de travail, le mentorat, les affectations de perfectionnement et le jumelage ont été fortement recommandés.

Quels sont les besoins immédiats en matière d'apprentissage?

Les participants ont indiqué les besoins suivants en matière d'apprentissage comme étant des besoins urgents auxquels l'École devait répondre : le développement du leadership, la formation sur la fonction de contrôleur moderne (notamment les valeurs et l'éthique, la gestion des risques, la gestion du rendement et le contrôle), la planification de la relève, la communication, la négociation et le règlement extrajudiciaire de différends, le mentorat et l'encadrement, la constitution d'une équipe, « Gouvernement 101 », la gestion du stress, la gestion du changement, la gestion du temps, la gestion du service à la clientèle, la rédaction, la lecture rapide, les techniques de présentation efficace, la santé et la sécurité au travail, la sensibilisation accrue aux cultures, la formation technique (élaboration de politiques stratégiques, processus législatif), le programme d'orientation pour les nouveaux employés, la formation continue ainsi que la planification de carrière et le perfectionnement professionnel.

Les participants de Moncton ont indiqué que la connaissance de l'informatique devait être considérée comme une compétence de base et, par conséquent, la formation en technologie de l'information devait être l'une des principales priorités de l'École.

Le groupe a également fait ressortir la nécessité de séminaires sur la planification de la retraite, nouveau besoin en matière d'apprentissage pour de nombreux fonctionnaires expérimentés.

Les participants à la session de Moncton ont également souligné la nécessité de cours de recyclage qui renforcent les compétences acquises au cours des programmes d'apprentissage et de formation. Ils ont aussi indiqué l'importance d'un processus de repérage continu des besoins qui comprenne des évaluations permanentes des besoins régionaux en matière d'apprentissage.

Enfin, le groupe a indiqué que l'École de la fonction publique du Canada devait offrir des cours qui, non seulement favorisent un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle, mais aident les employés à se sentir bien dans leur emploi et dans leur lieu de travail.