



Besoins d'apprentissage des fonctionnaires

Résumé exécutif

Préparé pour l'École de la fonction publique du Canada

Nom du fournisseur : Nanos Research

Numéro de contrat : CW2267811

Valeur du contrat : 222 587,40 \$ (incluant la TVH)

Date d'attribution : 2023-01-10

Date de livraison : 2023-06-02

Numéro d'enregistrement : POR 110-22

Pour plus d'informations sur ce rapport, veuillez contacter l'EFPC au :

amanda.bloom@csp-efpc.gc.ca

Sondage sur les besoins d'apprentissage des employés

Résumé exécutif

Préparé pour l'École de la fonction publique du Canada par Nanos Research

Juin 2023

Cette publication peut être reproduite uniquement à des fins non commerciales. Une autorisation écrite préalable doit être obtenue de l'École de la fonction publique du Canada. Pour plus d'informations sur ce rapport, veuillez contacter l'École de la fonction publique du Canada au : amanda.bloom@cspc-efpc.gc.ca.

Numéro de catalogue : SC103-56/2023F-PDF

Numéro international standard du livre (ISBN) : 978-0-660-68092-7

Also available in English under the title "Employee identified learning needs".

Catalogue Number: SC103-56/2023E-PDF

International Standard Book Number (ISBN): 978-0-660-68091-0

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre des Services publics et Approvisionnement Canada, 2023.

Résumé exécutif

Contexte et objectifs

L'École de la fonction publique du Canada (l'École) a pour mandat législatif d'offrir une gamme d'activités d'apprentissage visant à renforcer les capacités individuelles et organisationnelles ainsi que l'excellence en gestion au sein de la fonction publique.

En vertu de la Loi sur l'École de la fonction publique du Canada, l'École, en tant qu'établissement public, a pour mandat :

- encourager la fierté et l'excellence dans la fonction publique
- favoriser un sens commun des objectifs, des valeurs et des traditions de la fonction publique
- soutenir la croissance et le perfectionnement des fonctionnaires
- veiller à ce que les fonctionnaires possèdent les connaissances, les aptitudes et les compétences nécessaires pour effectuer efficacement leur travail
- aider les administrateurs généraux à répondre aux besoins éducatifs de leur organisation
- viser l'excellence en gestion publique

Afin de s'acquitter efficacement de son mandat à l'avenir, l'École requiert de renseignements sur les besoins actuels et futurs des apprenants de la fonction publique fédérale en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement. L'École est à la recherche d'informations sur ces besoins tels que perçus par les apprenants eux-mêmes, ainsi que par les gestionnaires et les cadres dirigeants. De plus, de l'information sera requise quant aux besoins des fonctionnaires à différentes étapes de leur carrière dans la fonction publique ainsi que dans les groupes désignés d'équité en matière d'emploi ou minoritaires, et dans divers domaines fonctionnels et rôles.

La principale priorité de l'École est d'offrir du contenu d'apprentissage et des occasions de perfectionner les compétences de l'effectif de la fonction publique afin de répondre aux besoins actuels et futurs des Canadiens.

L'École s'est engagée dans un projet de recherche qui comprend un sondage à l'échelle du gouvernement du Canada auprès des fonctionnaires à tous les niveaux, dans toutes les régions et dans tous les types de rôles professionnels, pour s'enquérir de leur perception en matière de leurs besoins de formation, d'apprentissage et de perfectionnement. Ce sondage fournira une évaluation complète des besoins d'apprentissage. Un sondage de cette nature n'a jamais été réalisée auparavant et est nécessaire pour répondre aux besoins des fonctionnaires, car ceux-ci doivent être clairement identifiés.

Les résultats de la recherche seront utilisés par l'École pour éclairer l'affectation future des ressources ministérielles; soutenir nos relations et nos interactions avec les collectivités fonctionnelles et les ministères du gouvernement du Canada; et, pour s'assurer que les ressources d'apprentissage externes organisées et achetées par l'École à grande échelle au nom du gouvernement du Canada continuent de répondre aux besoins des fonctionnaires afin qu'ils puissent répondre aux besoins des Canadiens.

Les résultats de cette recherche viendront compléter l'information existante et actuelle sur les besoins d'apprentissage au sein des collectivités fonctionnelles.

L'objectif principal de cette recherche était de fournir des données de référence sur les besoins d'apprentissage de la fonction publique et pourrait être menée à nouveau afin de saisir l'évolution des besoins des apprenants, car ces données n'existent pas actuellement.

Plus précisément, le sondage a été utilisé pour enquêter sur les besoins des fonctionnaires à tous les niveaux, dans toutes les régions et dans tous les types de rôles professionnels, en matière de formation, d'apprentissage et de perfectionnement. L'École utilisera ces informations pour adapter ses produits d'apprentissage et ses opportunités afin de mieux répondre aux besoins des apprenants et à leur méthode d'apprentissage préférée.

Pour répondre aux objectifs de la recherche, un sondage en ligne et des groupes de discussion en ligne ont été menés auprès de fonctionnaires de tous les groupes, de tous les niveaux et de tout lieu.

Méthodologie

Phase quantitative

Le sondage en ligne est composé de 8 709 fonctionnaires choisis au hasard à partir d'une liste par l'EFPC, entre le 8 mars et le 6 avril 2023. Le sondage a été fourni en anglais et en français et a été distribué à 99 920 fonctionnaires sélectionnés au hasard.

La marge d'erreur d'un sondage aléatoire auprès de 8 709 membres de la fonction publique est de plus ou moins 1,0 point de pourcentage, dix-neuf fois sur vingt (un intervalle de confiance de 95 pour cent). Le taux de réponse à cette enquête a été de neuf pour cent

Nanos a fourni des instructions à l'équipe CSPA pour la sélection aléatoire de 100 000 enregistrements dans leur base de données grâce à l'utilisation d'une formule de répartition aléatoire. Une fois que CSPA a effectué la sélection aléatoire, la base de données a été examinée par CSPA, puis un fichier protégé par mot de passe a été fourni à Nanos. La méthode de répartition aléatoire garantissait que la base de données était représentative de tous les ministères de la fonction publique. La décision de sélectionner 100 000 enregistrements au hasard a été basé sur un taux de réponse estimé à 12 %.

Le sondage était également disponible via un lien ouvert sur le site Web de l'EFPC, afin de recueillir les besoins de formation, d'apprentissage et de perfectionnement tel que perçus par les répondants.

Tous les répondants ont auto-administré le sondage en ligne.

Phase qualitative

Nanos a organisé 12 groupes de discussion en ligne auprès de 87 fonctionnaires, recrutés parmi les répondants au sondage ayant exprimé un intérêt à participer. Les groupes se sont déroulés entre le 27 mars et le 14 avril 2023. Dix (10) groupes de discussion ont été menés en anglais et deux (2) en français.

Les lecteurs doivent noter que la recherche sur les groupes de discussion est de nature qualitative et directionnelle et ne doit pas être utilisée pour estimer la proportion numérique ou le nombre de personnes dans la population qui ont une opinion particulière. La recherche effectuée dans le cadre des groupes de discussion a permis à l'EFPC d'évaluer et d'approfondir les points de vue des fonctionnaires, y compris des profils d'intérêt spécifiques.

La composition des groupes était la suivante :

En ligne, Groupe 1 – Région de la capitale nationale	(ANG)
En ligne, Groupe 2 – Région autre que la capitale nationale	(ANG)
En ligne, Groupe 3 – Minorité visible	(ANG)
En ligne, Groupe 4 – Minorité visible	(ANG)

En ligne, Groupe 5 – Nouveaux fonctionnaires	(ANG)
En ligne, Groupe 6 – Fournisseurs de services	(ANG)
En ligne, Groupe 7 – Handicap	(ANG)
En ligne, Groupe 8 – Handicap	(ANG)
En ligne, Groupe 9 – Minorité visible	(ANG)
En ligne, Groupe 10 – Handicap	(ANG)
En ligne, Groupe 11 – Région de la capitale nationale	(FR)
En ligne, Groupe 12 – Non-région de la capitale nationale	(FR)

L'étude a été commandée par l'EFPC et a été menée par Nanos Research.

Ce rapport contient les résultats du sondage probabiliste et des groupes de discussion.

Constatations clés

Résultats quantitatifs

a. Valeur fournie

- Dans l'ensemble, la majorité des fonctionnaires répondants qui déclarent avoir participé à l'apprentissage professionnel sur divers sujets ont affirmé que celui-ci leur avait apporté de la valeur, avec une plus haute valeur moyenne accordée aux compétences en communication et au leadership (moyenne de 7,7 chacune sur 10), où près de trois sur quatre fonctionnaires (75 %) ont déclaré que cela leur avait apporté beaucoup de valeur (score de 7 à 10 sur 10). Suivent de près la formation pour spécialistes fonctionnels (moyenne de 7,5), les compétences en affaires (moyenne de 7,4) et la réconciliation autochtone (moyenne de 7,3).

Une intensité de valeur comparativement plus faible a été accordée à l'apprentissage professionnel sur la gestion des produits, l'agilité et la conception (moyenne de 7,1), la diversité, l'équité et l'inclusion (moyenne de 7,0) et les connaissances générales sur les opérations gouvernementales (moyenne de 6,9).

b. Niveau d'intérêt à en apprendre d'avantage

- Les fonctionnaires répondants déclarant avoir suivi une formation professionnelle sur divers sujets ont indiqué un plus grand intérêt à en apprendre davantage sur le leadership (moyenne de 7,8), suivi par le savoir-faire en matière de données (moyenne de 7,6), les aptitudes en communication et la technologie numérique et le travail à l'ère numérique (moyenne de 7,5 chacun). Les fonctionnaires répondants avaient moins d'intérêt à suivre une formation supplémentaire de connaissances générales sur les opérations gouvernementales et la délégation de pouvoirs (moyenne de 6,2 chacun).

c. Appliquer la formation à l'emploi/à la carrière

- Les compétences en communication arrivent en tête de liste lorsqu'on regarde quel type d'apprentissage professionnel les fonctionnaires ont été en mesure d'appliquer le plus à leur emploi ou à leur carrière (moyenne de 7,8). Viennent ensuite le leadership (moyenne de 7,5), la technologie numérique et le travail à l'ère numérique (moyenne de 7,5), la collaboration et la formation des spécialistes fonctionnels (moyenne de 7,4 chacun). Les fonctionnaires répondants ont indiqué qu'ils étaient les moins capables d'appliquer les acquis des formations

professionnelles portant sur la diversité, l'équité et l'inclusion (moyenne de 6,4) et la réconciliation autochtone à leur emploi et/ou à leur carrière (moyenne de 5,6).

d. Niveau d'intérêt à suivre une formation professionnelle

- Parmi ceux qui déclarent n'avoir pas suivi d'apprentissage professionnel sur le(s) sujet(s), la technologie numérique et le travail à l'ère numérique a reçu le score d'intérêt moyen le plus élevé (moyenne de 7,3 sur 10), suivi de la formation professionnelle sur les compétences en communication et le leadership (moyenne de 7,0 chacun), tandis que la gestion des produits, l'agilité et la conception a reçu la plus faible intensité d'intérêt (moyenne de 4,5).

e. Valeur de la participation à l'apprentissage professionnel

- Plus de sept fonctionnaires sur dix (73 % avec un score de 7 à 10) qui déclarent ne pas avoir suivi d'apprentissage professionnel dans le domaine ont qualifié les aptitudes en communication comme un acquis qui leur serait utile s'ils devaient y participer (moyenne de 7,6). Cela est suivi par l'apprentissage professionnel sur le leadership (moyenne de 7,2), puis par celui sur la santé mentale et le bien-être (moyenne de 6,9) et ainsi que par celui sur la technologie numérique et le travail à l'ère numérique (moyenne de 6,8).
- Une intensité plus faible de la valeur perçue est accordée à l'apprentissage professionnel portant sur les sujets suivants : la délégation des pouvoirs, la réconciliation autochtone et à la formation des spécialistes fonctionnels (moyenne de 5,4 chacun) ainsi qu'à la gestion des produits, agile, conception (moyenne de 4,5) avec plus du tiers des fonctionnaires répondants (36 %) qui pensent que cela ne leur serait pas utile (score de 0 à 3 sur 10).

f. Acquérir des connaissances

- Les fonctionnaires répondants sont deux fois plus susceptibles de dire qu'il leur faut beaucoup plus de connaissances pour accomplir leur travail (45 %) (score de 7 à 10 sur 10) plutôt que peu ou pas de connaissances (22 %), et un tiers déclarent avoir besoin d'une quantité modérée de connaissances supplémentaires (33 %).
- Ils classent l'apprentissage en cours d'emploi au premier rang (26 %) en termes de méthode d'apprentissage la plus efficace pour eux pour acquérir des connaissances, suivi de près par la formation autonome en ligne (22 %) et par l'apprentissage en classe en présentiel (15 %).

g. Acquérir des compétences

- Environ un fonctionnaire répondant sur trois déclare avoir besoin de beaucoup plus de nouvelles compétences pour accomplir son travail (38 %) (score de 7 à 10 sur 10) ou peu ou pas de nouvelles compétences nécessaires (31 %) (score de 0 à 3 sur 10). Un autre tiers déclare avoir besoin d'un nombre modéré de nouvelles compétences (30 %).
- Les répondants ont de nouveau classé l'apprentissage en cours d'emploi comme la méthode d'apprentissage la plus efficace pour acquérir de nouvelles compétences (30 %), avec 16 % d'entre eux classant respectivement la formation autonome en ligne ou en classe en présentiel en premier.

h. Obstacles et facteurs ayant une incidence sur la participation

- Un tiers des fonctionnaires classent la pertinence du sujet par rapport à leur travail (33 %) comme le facteur le plus important ayant une influence sur leur décision de participer à une

activité d'apprentissage professionnel particulière. Cela est suivi par la charge de travail (21 %) et leur intérêt personnel pour le sujet (17 %).

- Avant tout autre obstacle potentiel rencontrés lors de tentatives de participation précédentes à des activités d'apprentissage professionnel se trouve le manque de temps et les exigences opérationnelles (63 %), suivi des cours non offerts (31 %), non disponibles (31 %) et pleins (31 %).

i. Sources de de l'apprentissage professionnel

- La majorité des fonctionnaires répondants affirment que l'École de la fonction publique du Canada est l'une de leurs principales sources d'apprentissage professionnel (85 %). Un tiers des répondants ont choisi un collège ou une université (32 %) comme l'une de leurs principales sources, suivi des sites en ligne (28 %), des associations industrielles (12 %) et des organismes sans but lucratif (10 %).

j. Valeur et intérêt à en savoir plus par attributs démographiques

- **Age**

- Dans presque tous les groupes d'âge, les compétences en communication et en leadership constituent un domaine d'apprentissage de grande valeur, à l'exception des personnes de 24 ans et moins qui ont trouvé légèrement plus de valeur dans le de l'apprentissage professionnel portant sur les compétences en affaires (moyenne de 8,1) plutôt que sur les compétences en communication (moyenne de 7,5). , et les 25-29 ans qui ont trouvé plus de valeur dans l'apprentissage sur la diversité, l'équité et l'inclusion (moyenne de 7,4), ainsi que sur la santé mentale et le bien-être (moyenne de 8,0), avec une moyenne de 7,1 pour les compétences en communication.
- Le leadership est également un domaine d'apprentissage de premier plan en termes d'intérêt à en apprendre davantage, tout comme la technologie numérique (en particulier pour les 55 ans et plus, moyenne de 7,7) et l'utilisation de données et littératie des données. Les fonctionnaires de 24 ans et moins sont les plus intéressés à en apprendre davantage sur les compétences en affaires (moyenne de 8,1) et sur la réconciliation avec les Autochtones (moyenne de 7,9).

- **Genre**

- Les hommes et les femmes accordent une grande valeur à l'apprentissage des compétences en communication (moyenne de 7,7 respectivement), tandis que les femmes accordent une valeur légèrement plus élevée à l'apprentissage du leadership (femmes : moyenne de 7,9 ; hommes : moyenne de 7,4).
- Les femmes sont également plus intéressées à en apprendre davantage sur le leadership (moyenne de 8,0) et les compétences en communication (moyenne de 7,6), tandis que les hommes sont plus intéressés à apprendre sur la technologie numérique et travail à l'ère numérique (moyenne de 7,6) et à l'utilisation de données et littératie des données (moyenne de 7,9).

- **Région**

- Les résidents de la RCN et ceux de l'extérieur de la RCN accordent une grande valeur globale l'apprentissage professionnel en matière de leadership (moyenne de 7,7 chacun), tandis que les résidents de l'extérieur de la RCN accordent également une grande valeur aux compétences en communication (moyenne de 7,9 globalement) et les résidents de la RCN

évaluent la formation des spécialistes fonctionnels comme étant le deuxième domaine d'apprentissage le plus précieux pour eux en moyenne (moyenne de 7,4).

- La formation sur le leadership était également le domaine d'apprentissage qui suscite le plus d'intérêt à en apprendre davantage, tant pour les résidents de la RCN (moyenne de 7,7) que pour les résidents de l'extérieur de la RCN (moyenne de 7,8), ainsi que dans toutes les provinces, à l'exclusion des résidents de la RCN, à l'exception de Terre-Neuve et des résidents de la Saskatchewan qui ont attribué des notes plus élevées à d'autres domaines d'apprentissage professionnel.
 - Les résidents de la Nouvelle-Écosse (moyenne de 8,2), de l'Île-du-Prince-Édouard (moyenne de 7,6) et de la Saskatchewan (moyenne de 7,5) considèrent l'apprentissage sur la santé mentale et le bien-être comme l'un des principaux domaines d'intérêt pour en apprendre davantage, et les résidents de Terre-Neuve donnent la meilleure note en termes d'intérêt (moyenne de 8,4) à la formation sur la technologie et le travail à l'ère numérique
- **Rôle des employé(e)s**
 - Les compétences en communication sont un domaine d'apprentissage professionnel de grande valeur pour tous les rôles d'employé(e)s, le leadership étant également très apprécié. Les cadres ont attribué les notes les plus élevées à la collaboration (moyenne de 7,9) et aux compétences en communication (moyenne de 7,8), tandis que les nouveaux fonctionnaires ont le plus apprécié les compétences en communication (moyenne de 8,3) et l'apprentissage sur la réconciliation autochtone (moyenne de 8,0).
 - En ce qui concerne leur intérêt à en apprendre davantage, l'utilisation des données et la littératie des données constituaient un domaine d'intérêt majeur, ainsi que le leadership pour tous les rôles d'employé(e)s. Les nouveaux fonctionnaires sont également très intéressés à apprendre sur la gestion de produits, agilité et conception (moyenne de 7,8), la réconciliation autochtone (moyenne de 7,9), les compétences en affaires (moyenne de 7,8) et la collaboration (moyenne de 7,8).
 - **Statut des employées**
 - Une note de valeur élevée a été accordée à l'apprentissage sur la réconciliation autochtone par les employés nommés pour une période déterminée (moyenne de 8,1), occasionnels (moyenne de 8,3) et étudiants (moyenne de 7,9), tandis que les employés permanents (moyenne de 8,1) et occasionnels (moyenne de 8,7) accordent également une grande valeur à l'apprentissage sur le leadership et les étudiants apprécient l'apprentissage sur les compétences en affaires (moyenne de 7,9). Pour les employés permanents, l'apprentissage des compétences en communication (moyenne de 7,6) et en leadership (moyenne de 7,6) s'est révélé le plus appréciée.
 - Concernant leur intérêt à en apprendre davantage dans ces domaines, les employés permanents ont le plus haut niveau d'intérêt pour l'apprentissage sur le leadership (moyenne de 7,7) et l'utilisation des données et la littératie des données (moyenne de 7,6), tandis que les employés pour une période déterminée sont très intéressés à apprendre davantage sur le leadership (moyenne de 8,2) et les compétences en communication (moyenne de 8,1). Les employés occasionnels et étudiants sont très intéressés à en apprendre davantage sur la réconciliation avec les Autochtones (occasionnels : moyenne de 8,2; étudiants : moyenne de 8,0), alors que les étudiants veulent également en apprendre davantage sur les compétences en affaires (moyenne de 7,8) et les employés occasionnels veulent en savoir plus sur la santé mentale et le bien-être (moyenne de 8,2).

- **Ancienneté**

- Les employés qui sont au service du gouvernement depuis moins de 5 ans accordent une plus grande valeur à l'apprentissage professionnel qu'ils ont pris en matière de compétences en communication (<1 an : moyenne de 8,2 ; 1-5 ans : moyenne de 7,9), avec ceux de moins d'un an d'ancienneté accordant également une grande valeur à l'apprentissage professionnel sur la réconciliation autochtone (moyenne de 8,1) et ceux dont le mandat dure entre 1 et 5 ans accordant également une grande valeur à l'apprentissage professionnel sur les compétences en affaires (moyenne de 7,7). L'apprentissage professionnel sur le leadership était un domaine très apprécié des employés pour les niveaux d'ancienneté supérieurs (6 à 25 ans et plus), les compétences en communication étant également très appréciées.
- À presque tous les niveaux d'ancienneté, les employés sont plus intéressés à en apprendre davantage sur le leadership, ainsi que sur l'utilisation des données et littératie des données. Ceux qui sont au gouvernement depuis moins d'un an sont également très intéressés par un apprentissage approfondi des compétences en communication (moyenne de 8,1), tandis que ceux qui sont au gouvernement depuis plus de 25 ans sont plus intéressés par un apprentissage professionnel approfondi sur les technologies numériques et travail à l'ère numérique (moyenne de 7,5) et la santé mentale et le bien-être (moyenne de 7,7).

- **Langue**

- Les compétences en communication et le leadership étaient des domaines d'apprentissage de grande valeur pour les participants de tous les profils linguistiques (en termes de leur première langue officielle et de la langue qu'ils utilisent le plus au travail). Les personnes qui déclarent parler souvent dans une langue autre que l'anglais ou le français accordent également une grande valeur à l'apprentissage sur la collaboration (moyenne de 8,2), et celles dont la première langue officielle n'est ni l'anglais ni le français accordent une grande valeur à l'apprentissage sur la technologie numérique et au travail à l'ère numérique (moyenne de 7,9).
- En ce qui concerne leur intérêt à en apprendre davantage, dans tous les profils linguistiques, l'apprentissage professionnel sur le leadership était le mieux noté, tout comme l'utilisation des données et littératie des données. Ceux dont la première langue officielle n'est ni l'anglais ni le français sont également très intéressés à poursuivre de l'apprentissage professionnel en matière de compétences en communication (moyenne de 8,1), tout comme ceux qui parlent principalement français au travail (moyenne de 8,0).

- **Handicap**

- Les compétences en leadership et en communication sont de grande valeur pour les individus, qu'ils s'identifient ou non comme ayant un handicap, tandis que ceux qui s'identifient comme ayant un handicap accordent également une grande valeur à l'apprentissage sur l'utilisation des données et littératie des données (moyenne de 7,6).
- Les personnes qui s'auto identifient comme ayant un handicap sont également très intéressées à en apprendre davantage sur le leadership (moyenne de 7,9), tout comme les personnes qui ne s'identifient pas comme ayant un handicap (moyenne de 7,7), et celles ayant un handicap sont fortement intéressées à en savoir plus sur l'utilisation des données et littératie des données (moyenne de 8,0).

- **Communauté ethnique**
 - Il existe des différences entre les communautés ethniques en termes de la valeur accordée à l'apprentissage reçu dans différents domaines, ceux qui s'identifient comme Chinois ou personne noire accordant le plus de valeur aux compétences de communication, les personnes noires accordant également beaucoup de valeur à l'apprentissage sur le leadership. Ceux qui s'identifient comme sud-asiatiques accordent une grande importance à l'apprentissage de la technologie numérique et au travail à l'ère numérique et à la collaboration. Il convient de noter que les personnes qui s'identifient comme Métis, d'ascendance mixte, des Premières Nations, noires et latino-américaines accordent une grande valeur à l'apprentissage sur la réconciliation autochtone, tandis que celles qui s'identifient comme Arabes lui attribuent une valeur beaucoup plus faible (3,9).
 - L'apprentissage professionnel sur le leadership et des compétences en affaires sont deux domaines d'intérêt dans la plupart des communautés ethniques, tout comme la réconciliation autochtone (là encore, ceux qui s'identifient comme arabes ayant attribué un faible score de 3,7).
- **Groupe de classification**
 - La valeur de l'apprentissage varie selon le groupe de classification, la réconciliation autochtone, la formation de spécialistes fonctionnels, le leadership et les compétences en communication étant les domaines d'apprentissage recevant le plus souvent les meilleures notes pour les différents groupes.
 - L'intérêt à en apprendre davantage varie également selon les groupes, cependant le leadership a obtenu la note la plus élevée dans huit des 12 groupes de classification. L'apprentissage sur la réconciliation autochtones et l'utilisation des données et littératie des données ont également obtenu la note la plus élevée par plusieurs groupes de classification.
- **Niveau de classification**
 - L'apprentissage professionnel sur le leadership reçu la note la plus élevée à tous les niveaux de classification (allant de 7,6 sur 10 à 8,2), et les compétences en communication ont reçu la note la plus élevée à presque tous les niveaux.
 - L'apprentissage professionnel sur le leadership a également reçu le meilleur pointage pour l'intérêt à en apprendre davantage à tous les niveaux de classification, tandis que l'utilisation des données et littératie des données et les compétences en communication ont également souvent reçu les meilleurs scores pour cela au sein de chaque niveau de classification.
- **Domaine fonctionnel**
 - La réconciliation autochtone, les compétences en communication et la formation des spécialistes fonctionnels ont reçu les notes les plus élevées dans un certain nombre de domaines fonctionnels. Les personnes travaillant dans le centre de contact client ont donné des notes moyennes élevées dans tous les domaines d'apprentissage, allant de 7,4 pour les connaissances sur les opérations gouvernementales à 8,3 pour les compétences en communication.
 - En termes d'intérêt à en apprendre davantage, encore une fois, les compétences en communication et en leadership obtiennent souvent les meilleurs pointages dans chaque domaine fonctionnel, tout comme l'utilisation des données et littératie des données, ainsi que la technologie numérique et le travail à l'ère numérique. Encore une fois, ceux du

domaine fonctionnel du centre de contact client ont donné des notes moyennes élevées dans tous les domaines d'apprentissage, la moyenne la plus élevée étant attribuée au leadership (moyenne de 8,3).

Veillez-vous référer à l'annexe B pour les tableaux de données par attributs démographiques.

Résultats qualitatifs

a. Opportunités et obstacles

- La certification et/ou la reconnaissance étaient plus susceptibles de motiver les fonctionnaires participants à prendre part à davantage d'activités de de l'apprentissage professionnel, suivi d'une formation pertinente et plus avancée adaptée à leur rôle spécifique. Le temps a été mentionné comme l'un des principaux obstacles à la participation à davantage d'activités de de l'apprentissage professionnel et le soutien nécessaire pour surmonter est d'avoir du temps prévu dans leur horaire pour la formation, du soutien de la direction et d'avoir des cours disponibles à plusieurs moments/jours différents.
- De nombreux participants ont mentionné la diffusion de l'information et de la disponibilité des cours comme un mesure de soutien importante dont ils avaient besoin pour participer aux activités de de l'apprentissage professionnel qui les intéressaient. Cette diffusion pourrait inclure des descriptions de cours claires, les objectifs d'apprentissage et même un parcours d'apprentissage pour relier plusieurs cours aux acquis souhaités.

b. Expériences d'apprentissage

- Les aspects d'une expérience d'apprentissage positive les plus souvent mentionnés par les fonctionnaires participants étaient un bon instructeur, un contenu et une prestation de qualité, et l'applicabilité du contenu. À l'inverse, les fonctionnaires participants ont le plus souvent mentionné un mauvais instructeur, une mauvaise présentation du contenu et l'incapacité d'appliquer les apprentissages dans leur travail comme des aspects d'une expérience d'apprentissage négative.

c. Méthodes d'apprentissage

- Les fonctionnaires participants ont généralement déclaré que l'acquisition de connaissances convenait mieux à l'apprentissage en ligne, tandis que l'acquisition d'une nouvelle compétence convenait mieux à l'apprentissage en présentiel. De nombreux participants ont mentionné que l'apprentissage en groupe en présentiel était leur méthode préférée, tandis que certains ont déclaré qu'ils préféreraient une combinaison de méthodes, y compris en ligne et autonome et en ligne en groupe.
- Les avantages de l'apprentissage en ligne autonome comprenaient la flexibilité dans la planification et la possibilité d'aller à leur propre rythme, tandis que les inconvénients comprenaient un manque d'engagement et qu'il peut être plus difficile de se concentrer sur les apprentissages. L'apprentissage en ligne en groupe a été jugé bénéfique en offrant plus d'opportunités d'engagement que l'apprentissage autonome et en étant accessible à la fois en termes de déplacement/mobilité, ainsi que de disponibilité de supports tels que le sous-titrage codé. Les inconvénients mentionnés par les participants étaient similaires à ceux de

l'apprentissage en ligne en autonomes, tels qu'un engagement limité, car certains participants garderont leurs caméras/microphones fermés et qu'il est facile d'effectuer plusieurs tâches et perdre le fil de l'activité d'apprentissage.

- Les avantages de l'apprentissage en groupe en présentiel mentionnés par les participants comprenaient le réseautage et l'établissement de nouveaux liens, moins de distractions, un meilleur rythme de discussions et structure de classe (c'est-à-dire des pauses régulières qui peuvent souvent être négligées à la maison), et la possibilité d'apprendre de ses pairs ou d'acquérir des perspectives différentes. Les inconvénients de l'apprentissage en présentiel en groupe mentionnés par les participants étaient notamment le coût, l'autorisation pour les activités en présentiel étant souvent plus difficiles à obtenir et la gestion du temps.

Valeur du contrat

La valeur du contrat était de 222 587,40 \$ (TVH incluse).

Déclaration de neutralité politique et coordonnées

Cette attestation doit accompagner le rapport final soumis au chargé de projet.

Je certifie par la présente, en tant que représentant de Nanos Research, que les produits livrables sont entièrement conformes aux exigences de neutralité politique du gouvernement du Canada énoncées dans la Politique sur les communications et l'identité fédérale et la Directive sur la gestion des communications du gouvernement du Canada. Plus précisément, les livrables n'incluent pas d'informations sur les intentions de vote, les préférences des partis politiques, la position des partis auprès de l'électorat ou les évaluations de la performance d'un parti politique ou de ses dirigeants.



Nik Nanos
Scientifique en chef des données et Président
Nanos Research
nik@nanos.co
(613) 234-4666 poste 237