



Canada School
of Public Service

École de la fonction
publique du Canada

Besoins d'apprentissage des fonctionnaires

Rapport final

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
Rapport final

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.

Table de matières

Résumé exécutif	4
A. Contexte et objectifs	4
B. Méthodologie.....	5
C. Valeur du contrat	6
D. Déclaration de neutralité politique et coordonnées.....	6
E. Constatations clés	7
À propos de ce rapport	15
Résultats détaillés du sondage	16
A. Personnages de l'apprenant.....	16
B. Type d'apprenant	20
C. Domaines de de l'apprentissage professionnel et valeur perçue	25
D. Identifier les lacunes et les obstacles	35
Résultats détaillés du groupe de discussion	44
A. Module A: Opportunités et obstacles	44
B. Module B: Des expériences d'apprentissage	45
C. Module C: Méthodes d'apprentissage	47
Annexe A: Méthodologie	50
Annexe B: Valeur et intérêt pour l'apprentissage—Tableaux par données démographiques	52
Annexe C: Questionnaire du sondage.....	72
Annexe D: Guide de discussion pour groupe de discussion	102

Résumé exécutif

A. 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.

B. 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 CSPS 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 CPCS a effectué la sélection aléatoire, la base de données a été examinée par CPCS, 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 basée 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.

C. Valeur du contrat

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

D. 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

E. 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 intéressés 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).

Veuillez-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 préféraient 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.

À propos de ce rapport

Ce rapport commence par un résumé décrivant les principaux résultats et conclusions, suivi d'une analyse détaillée des résultats qualitatifs et quantitatifs. Un ensemble de données détaillé de «tableaux de bannières» est fourni sous pli séparé; cela présente les résultats pour toutes les questions de l'enquête par segments clés tels que la région, l'âge et le sexe.

Les résultats quantitatifs sont exprimés en pourcentage sauf indication contraire. La taille de base est l'échantillon total de n=8 709 sauf indication contraire.

Les résultats détaillés sont présentés dans les sections qui suivent. Les résultats globaux sont présentés dans la partie principale du récit et sont généralement étayés par des présentations graphiques ou des tableaux. Les résultats pour la proportion de répondants dans l'échantillon qui ont dit «ne sait pas» ou qui n'ont pas fourni de réponse peuvent ne pas être indiqués dans la représentation graphique des résultats dans tous les cas, en particulier lorsqu'ils ne sont pas assez importants (par exemple, 10% ou moins). Les résultats nets cités dans le texte peuvent ne pas correspondre exactement aux résultats individuels figurant dans les graphiques en raison des arrondis. Les résultats peuvent ne pas totaliser 100% en raison de l'arrondissement ou des réponses multiples.

Les puces sous les graphiques notent également toute différence significative entre les sous-groupes de répondants dans différents groupes démographiques et la moyenne totale (basée sur la marge d'erreur du groupe démographique avec un intervalle de confiance de 95 pour cent).

Les principales tendances démographiques d'intérêt sont décrites tout au long du rapport, dans l'ordre suivant : âge, sexe et région.

Les détails de la méthodologie et les caractéristiques de l'échantillon se trouvent à l'annexe A. L'instrument de sondage final se trouve à l'annexe C.

Les lecteurs doivent noter que la recherche par groupe de discussion est de nature qualitative et directionnelle et ne doit pas être utilisée pour estimer la proportion numérique ou le nombre d'individus dans la population qui ont une opinion particulière.

Résultats détaillés du sondage

A. Personnages de l'apprenant

À l'aide des résultats de la question 13, qui demandait aux fonctionnaires de classer les principales raisons pour lesquelles ils participent habituellement au de l'apprentissage professionnel, Nanos a élaboré un certain nombre de personnages d'apprenants, qui sont décrits ci-dessous.

Apprenant conforme

" Mon/ma superviseur(e) m'a demandé de suivre le cours "

- Donne la note d'accord la plus élevée à l'énoncé « J'aime fixer mon propre rythme et horaire d'apprentissage » (moyenne de 8,6) et la plus faible à « J'aime apprendre selon des échéanciers ou des horaires fixes » (moyenne de 4,7).
- Préfère surtout apprendre seul (73 % ; 55 % pour l'ensemble des fonctionnaires) plutôt qu'en groupe (20%) et apprendre à son rythme (77 % ; 60 % globalement) plutôt qu'avec des échéanciers fixes (17 %).
- Contrairement à l'ensemble des fonctionnaires, ce groupe préfère apprendre dans un but précis (55 %) plutôt que d'apprendre continuellement de nouvelles choses (41 %) et approfondir des sujets précis (50 %) plutôt qu'une variété de nouveaux sujets (43 %).
- Est significativement plus susceptibles de classer remplir une exigence professionnelle comme le résultat potentiel le plus important de l'apprentissage professionnel (42 %; 18 % de l'ensemble des fonctionnaires).
- En termes de formation spécifique, ils sont moins susceptibles de déclarer avoir suivi une formation dans presque tous les domaines que les fonctionnaires en général, et les plus susceptibles de déclarer avoir suivi une formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion (82 %) et la santé mentale (59 %).
- À l'exception des opérations gouvernementales, ils sont généralement moins susceptibles de valoriser la formation qu'ils ont suivie, ainsi que d'être intéressés à en apprendre davantage ou de penser qu'ils pourraient appliquer une grande partie de l'apprentissage professionnel à leur travail ou à leur carrière. Pour l'apprentissage professionnel qu'ils n'ont pas suivi, ils sont également moins intéressés que l'ensemble des fonctionnaires à suivre la formation ou à la percevoir comme étant de valeur (à l'exception de la santé mentale).
- Ces personnes sont plus susceptibles de préférer l'apprentissage en cours d'emploi pour acquérir de nouvelles connaissances (42 % l'ont classé premier, comparativement à 26 % pour l'ensemble des fonctionnaires).
- En ce qui concerne les facteurs potentiels qui auraient le plus d'incidence sur leur participation au de l'apprentissage professionnel, ils sont plus susceptibles de classer la pertinence du sujet en premier que l'ensemble des fonctionnaires (23 % ; 33 % de tous les fonctionnaires) et sont plus susceptibles de dire que l'obtention d'une certification est un facteur principal (15 % ; 3 % de l'ensemble des fonctionnaires).
- Ils sont plus susceptibles de dire qu'ils ne savent pas où trouver une formation (41 % contre 25 % dans l'ensemble) ou que le cours n'est pas disponible (43 % contre 31 % dans l'ensemble) et moins susceptibles de dire qu'ils ont rencontré l'obstacle que le cours n'est pas offert (16 %

contre 31 % dans l'ensemble), qu'il manque d'options locales ou à distance (13 % contre 26 % dans l'ensemble) ou qu'il manque de financement (11 % contre 25 % dans l'ensemble).

- Ils sont moins susceptibles de dire que l'EFPC est une de leur sources principales d'apprentissage (76 % contre 85 % dans l'ensemble), un collège/une université (16 % contre 32 %) ou des ressources en ligne (13 % contre 28 %) et sont plus susceptibles d'être incertains (18 % contre 5 %).
- Ils ont déclaré avoir consacré moins d'heures au de l'apprentissage professionnel au cours de la dernière année (moyenne de 45 contre 62 dans l'ensemble), au cours des cinq dernières années (moyenne de 87 contre 132 dans l'ensemble) et estiment qu'ils en consacreront moins l'année prochaine (moyenne de 54 contre 63 dans l'ensemble) par rapport à l'ensemble des fonctionnaires.

Changeurs de carrière

« Pour me préparer à un changement de carrière »

- Accorde la note la plus élevée à l'apprentissage continu de nouvelles choses (moyenne de 8,7) et la plus faible au travail en groupe (moyenne de 6,1), ce qui est différent de l'ensemble des fonctionnaires qui ont attribué la note la plus basse à l'apprentissage avec des échéances et des délais fixes.
- En termes de préférence entre apprendre continuellement de nouvelles choses et apprendre dans un but précis, ce groupe est plus divisé que d'autres groupes où il existe une préférence nette.
- Beaucoup plus susceptibles que l'ensemble des fonctionnaires de classer l'avancement professionnel comme un résultat potentiel important de l'apprentissage professionnel (51 %; 13 % dans l'ensemble).
- Dans l'ensemble, est moins susceptibles de déclarer avoir suivi une formation dans tous les domaines d'apprentissage professionnel et déclare le plus souvent avoir suivi une formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion (66 %) et les opérations gouvernementales générales (58 %).
- Plus susceptibles d'être intéressés à en savoir plus sur l'apprentissage professionnel sur la délégation de pouvoirs (moyenne de 7,6 contre 6,2 dans l'ensemble) et sont plus susceptibles d'être intéressés à participer à de l'apprentissage professionnel sur la technologie numérique (moyenne de 8,3 contre 7,3 dans l'ensemble), la gestion des produits (moyenne de 5,5 contre 4,5 dans l'ensemble), la délégation de pouvoirs (moyenne de 6,1 contre 5,2 dans l'ensemble) et la formation pour les spécialistes fonctionnels (moyenne de 6,4 contre 5,2) par rapport à l'ensemble des fonctionnaires.
- La valeur perçue du de l'apprentissage professionnel qu'ils n'ont pas suivi est plus élevée par rapport à l'ensemble des fonctionnaires pour la gestion des produits (moyenne de 5,5 contre 4,5 dans l'ensemble), les connaissances générales sur les opérations gouvernementales (moyenne de 7,2 contre 6,2 dans l'ensemble), la délégation de pouvoirs (moyenne de 6,3 contre 5,4 dans l'ensemble) et la formation des spécialistes fonctionnels (moyenne de 6,7 contre 5,4 dans l'ensemble).
- Estimaient que la formation sur la gestion des produits était de moindre valeur (moyenne de 6,2) par rapport aux fonctionnaires en général (moyenne de 7,1) et estimaient également qu'ils pouvaient moins l'appliquer à leur travail (moyenne de 5,8 contre 6,8 dans l'ensemble).
- Sont moins susceptibles de nommer l'EFPC comme principale source de leur apprentissage professionnel (75 % contre 85 % dans l'ensemble), et déclarent avoir consacré plus d'heures au

cours de la dernière année à l'apprentissage professionnel (moyenne de 73 contre 62 dans l'ensemble) et prévoient dépenser plus que les fonctionnaires dans leur ensemble (moyenne de 72 contre 63 dans l'ensemble).

Chercheurs de connaissances et de compétences

« Acquérir de nouvelles connaissances et compétences et/ou changer ma mentalité »

- Accordent une grande importance à l'apprentissage de nouvelles choses (moyenne de 9,0) et sont plus susceptibles de préférer apprendre continuellement de nouvelles choses (72 % ; 60 % de l'ensemble des fonctionnaires) plutôt que d'apprendre des choses dans un but précis (25 %).
- Plus susceptibles de classer l'acquisition de nouvelles aptitudes et compétences en premier en termes d'importance des divers résultats d'apprentissage professionnel (46 % contre 27 % de l'ensemble des fonctionnaires) et moins susceptibles de classer en premier la satisfaction d'une exigence de leur emploi (4 % contre 19 % de l'ensemble des fonctionnaires).
- L'apprentissage qu'ils déclarent avoir suivi correspond à celui des fonctionnaires en général, mais ils étaient légèrement plus susceptibles de dire qu'ils pourraient appliquer une grande partie de l'apprentissage professionnel sur la réconciliation autochtone à leur travail (moyenne de 6,4) que l'ensemble des fonctionnaires (moyenne de 5,6).
- En moyenne, ils déclarent avoir passé plus d'heures à participer au de l'apprentissage professionnel au cours de la dernière année par rapport à l'ensemble des fonctionnaires (moyenne de 73 contre 62 dans l'ensemble), ainsi qu'au cours des cinq dernières années (moyenne de 164 contre 132 dans l'ensemble), mais prévoient de passer moins d'heures l'année prochaine (moyenne de 67).

Apprenants généralement intéressés

« Intérêt général »

- Donne également la plus grande intensité d'accord à être continuellement intéressé à apprendre de nouvelles choses (moyenne de 8,5) et la plus faible à vouloir apprendre avec des échéanciers et des délais fixes (moyenne de 8,5).
- Les plus probables de préférer apprendre de nouvelles choses en continu (73 %), mais sont plus susceptibles de préférer cela que l'ensemble des fonctionnaires (60 %) et sont plus susceptibles de préférer lire et apprendre sur une variété de sujets (63 % contre 50 % de l'ensemble des fonctionnaires).
- Classent plus souvent les connaissances générales en premier en termes d'importance des résultats de l'apprentissage professionnel (34 % contre 5 % de l'ensemble des fonctionnaires) et sont moins susceptibles de classer en premier les points concrets à retenir (14 % contre 26 % de l'ensemble des fonctionnaires) ou de satisfaire aux exigences d'un emploi (4 % contre 19 % de l'ensemble des fonctionnaires).
- Moins susceptibles de classer la pertinence au travail en premier en termes de facteurs qui ont le plus d'incidence sur leur décision de prendre part à du de l'apprentissage professionnel (17 % contre 33 % de l'ensemble des fonctionnaires) ou leur charge de travail (12 % contre 21 % de l'ensemble des fonctionnaires) et sont plus susceptibles de classer l'intérêt personnel pour le sujet en premier (38 % contre 17 % de l'ensemble des fonctionnaires).

- En ce qui concerne les obstacles rencontrés, ils sont moins susceptibles de dire qu'ils ont rencontré un manque de temps ou d'exigences opérationnelles (54 %) que l'ensemble des fonctionnaires (63 %).
- En moyenne, ils déclarent avoir passé moins d'heures à participer au de l'apprentissage professionnel au cours des cinq dernières années par rapport à l'ensemble des fonctionnaires (moyenne de 114 heures par rapport à 132 heures dans l'ensemble).

Poursuivants de développement professionnel

« Pour poursuivre mon développement professionnel »

- Conformément aux opinions de l'ensemble des fonctionnaires, ce groupe accorde la note la plus élevée à l'intérêt continu d'apprendre de nouvelles choses (moyenne de 8,9) et la plus faible à l'apprentissage avec des échéanciers ou des horaires fixes (moyenne de 6,3). Leurs points de vue sont également cohérents en termes de leurs diverses préférences d'apprentissage.
- En ce qui concerne l'importance des résultats potentiels de l'apprentissage professionnel, ces personnes sont plus susceptibles de classer l'avancement professionnel (23 %) en premier que l'ensemble des fonctionnaires (13 %) et sont moins susceptibles de prioriser remplir une exigence d'emploi (6 % ; 18 % de l'ensemble des fonctionnaires).

Apprenants obligatoires

« Pour suivre une formation obligatoire »

- Sont divisés entre préférer apprendre continuellement de nouvelles choses (48 %) et préférer apprendre dans un but spécifique (46 %) et étaient plus susceptibles de préférer apprendre seuls (60 %) plutôt qu'en groupe (46 %), ce qui est cohérent avec l'ensemble des fonctionnaires.
- En ce qui concerne l'importance des résultats potentiels de l'apprentissage professionnel, ces personnes sont moins susceptibles classer l'acquisition de nouvelles aptitudes et compétences en premier (14 % contre 27 % de l'ensemble des fonctionnaires) et sont plus susceptibles de classer en premier remplir les exigences de l'emploi (46 % contre 19 % de l'ensemble des fonctionnaires).
- Déclarent avoir passé moins d'heures au cours des cinq dernières années à participer à de l'apprentissage professionnel (moyenne de 113 heures par rapport à 132 heures pour l'ensemble des fonctionnaires).

B. Type d'apprenant

Les fonctionnaires sont plus susceptibles d'être d'accord avec l'énoncé selon lequel ils sont continuellement intéressés à apprendre de nouvelles choses, avec neuf sur dix d'accord, suivi de l'énoncé selon lequel ils aiment lire et apprendre de nouvelles choses sur une variété de sujets et lire, apprendre et approfondir sur des sujets spécifiques.

Accord avec les énoncés sur l'apprentissage

Déclaration	D'accord (7-10)	Ni d'accord ni en désaccord (4-6)	En désaccord (0-3)	Incertain(e)
Je souhaite apprendre continuellement de nouvelles choses	90 %	8 %	1 %	1 %
J'aime lire et apprendre des choses sur une variété de nouveaux sujets	83 %	15 %	2 %	1 %
J'aime lire, apprendre et approfondir des sujets précis	79 %	17 %	3 %	1 %
Je préfère apprendre des choses dans un but précis	74 %	22 %	4 %	<1 %
J'aime fixer mon propre rythme et horaire d'apprentissage	74 %	21 %	4 %	1 %
J'aime apprendre par moi-même	65 %	29 %	6 %	1 %
J'aime apprendre en groupe	47 %	38 %	15 %	1 %
J'aime apprendre selon des échéanciers ou des horaires fixes	43 %	39 %	17 %	1 %

Base: Tous les répondants, n=8709.

Q– Veuillez évaluer les énoncés suivants en fonction de votre niveau d'accord sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie complètement en désaccord et 10 tout à fait d'accord [AFFICHER DE MANIÈRE ALÉATOIRE]

Préférences d'apprentissage

Six fonctionnaires répondants sur dix (60 %) disent qu'ils sont continuellement intéressés à apprendre de nouvelles choses, comparé à un peu plus d'un sur trois qui disent préférer apprendre des choses dans un but précis (35 %). Un fonctionnaire sur deux dit aimer lire et apprendre des choses sur une variété de nouveaux sujets (50 %), tandis que moins de quatre sur dix (39 %) disent aimer lire, apprendre et approfondir des sujets précis.

Une majorité de fonctionnaires répondants (60 %) disent préférer établir leur propre rythme et leur propre horaire d'apprentissage, plutôt que d'apprendre avec des échéanciers ou des horaires fixes (33 %), et ils sont plus susceptibles de dire qu'ils préfèrent apprendre par eux-mêmes (55 %) plutôt qu'en groupe (31 %).

Préférences d'apprentissage

Q - Quel énoncé vous décrit le mieux : [ROTATION]	Total (n=8712)
Je souhaite apprendre continuellement de nouvelles choses	60 %
Je préfère apprendre des choses dans un but précis	35 %
Incertain(e)	5 %
Q - Quel énoncé vous décrit le mieux: [ROTATION]	Total (n=8709)
J'aime apprendre en groupe	31 %
J'aime apprendre par moi-même	55 %
Incertain(e)	13 %
Q - Quel énoncé vous décrit le mieux: [ROTATION]	Total (n=8665)
J'aime apprendre selon des échéanciers ou des horaires fixes	33 %
J'aime établir mon propre rythme et horaire pour apprendre	60 %
Incertain(e)	7 %
Q - Quel énoncé vous décrit le mieux: [ROTATION]	Total (n=8662)
J'aime lire et apprendre des choses sur une variété de nouveaux sujets	50 %
J'aime lire, apprendre et approfondir des sujets précis	39 %
Incertain(e)	11 %

Base: Tous les répondants, n=8712

Âge

- Les fonctionnaires âgés de 25 à 39 ans (67 % de chaque cohorte d'âge) sont plus susceptibles de dire qu'ils sont continuellement intéressés à apprendre de nouvelles choses que l'ensemble des

fonctionnaires répondants (60 %), tandis que ceux de 45 à 49 ans sont moins susceptibles de dire cela (53 %).

- Les personnes de la cohorte des 55 à 59 ans sont moins susceptibles de préférer apprendre par elles-mêmes (48 %) plutôt qu'en groupe comparativement à l'ensemble des fonctionnaires répondants (55 %), tandis que les fonctionnaires de 25 à 29 ans sont plus susceptibles de dire qu'elles préféreraient apprendre par elles-mêmes (65 %).
- Les fonctionnaires âgés de 60 ans (68 %) sont plus susceptibles de dire qu'ils aiment établir leur propre rythme et leur propre et horaire pour apprendre plutôt que d'apprendre selon un horaire fixe que l'ensemble des fonctionnaires répondants (60 %).

Sexe

- Aucune différence significative selon le sexe n'est observée.

Région

- Aucune différence significative selon la région n'est observée.

Raisons de participer à des activités d'apprentissage professionnel

Lorsqu'on leur a demandé de classer certaines des raisons potentielles pour lesquelles ils participaient habituellement à une activité d'apprentissage professionnel, les fonctionnaires ont le plus souvent classé l'acquisition de connaissances et compétences et/ou changer ma mentalité (30 %) ainsi que poursuivre leur de l'apprentissage professionnel (30 %) comme les plus importantes, suivies de près par la formation obligatoire (28 %).

Classement des raisons de participer aux activités d'apprentissage

Raisons potentielles	1er rang (n=8728)	2ème rang (n=8692)	3ème rang (n=8540)
Pour acquérir de nouvelles connaissances et compétences et/ou changer ma mentalité	30 %	31 %	21 %
Pour poursuivre mon développement professionnel	30 %	35 %	18 %
Pour suivre une formation obligatoire	28 %	13 %	22 %
Mon/ma superviseur(e) m'a demandé de suivre le cours	6 %	9 %	8 %
Par intérêt général	4 %	7 %	20 %
Pour me préparer à un changement de carrière	2 %	5 %	11 %
Autre	<1 %	<1 %	1 %
Incertain(e)	<1 %	-	1 %

Base: Tous les répondants, n=8728.

Q – Veuillez classer les raisons potentielles suivantes pour lesquelles vous participez habituellement à une activité d'apprentissage professionnel, où 1 correspond à la raison la plus importante, 2 à la deuxième raison la plus importante, et 3 à la troisième raison la plus importante. [AFFICHER DE MANIERE ALEATOIRE]

Âge

- Les personnes de la cohorte de 25 à 29 ans (40 %) sont plus susceptibles de classer la poursuite de leur développement professionnel en premier comparativement à l'ensemble des

fonctionnaires (30 %), tandis que les personnes de 60 ans et plus sont moins susceptibles de classer cela en premier (16 %). La cohorte des 25 à 29 ans est moins susceptible de classer en premier la réalisation de la formation obligatoire (19 %; 28 % de l'ensemble des fonctionnaires).

- Les fonctionnaires de 60 ans et plus sont plus susceptibles de classer en premier l'acquisition de nouvelles connaissances et nouvelles compétences et/ou changer ma mentalités (40 %) que la moyenne générale (30 %).

Sexe

- Aucune différence significative selon le sexe n'est observée.

Région

- Aucune différence significative selon la région n'est observée.

Résultats potentiels des activités de de l'apprentissage professionnel

En termes de résultats potentiels qu'ils recherchent dans les activités d'apprentissage professionnel, près de trois fonctionnaires sur dix classent les aspects concrets qu'ils peuvent appliquer à leur travail (26 %) et l'acquisition de nouvelles aptitudes et compétences (27 %) en premier, suivi de remplir à une exigence de mon travail (19 %).

Classement des résultats potentiels recherchés dans les activités d'apprentissage

Résultats potentiels	1er rang (n=8728)	2ème rang (n=8675)	3ème rang (n=8563)
Aspects concrets que je peux appliquer à mon travail	26 %	28 %	19 %
Acquérir de nouvelles aptitudes et compétences	27 %	28 %	21 %
Remplir une exigence pour mon travail	19 %	8 %	14 %
Avancement dans ma carrière	13 %	12 %	17 %
Obtenir des ressources et de l'information pour un apprentissage plus approfondi sur un sujet	10 %	15 %	16 %
Connaissances générales sur le sujet	5 %	8 %	13 %
Autre	<1 %	<1 %	<1 %
Incertain(e)	<1 %	<1 %	1 %

Base: Tous les répondants, n=8728.

Q - En pensant aux résultats potentiels suivants que vous cherchez à obtenir d'une activité ou d'une expérience d'apprentissage professionnel, veuillez classer les trois résultats les plus importants pour vous, où 1 correspond au résultat le plus important qui vous intéresse, 2 au deuxième résultat le plus important et 3 au troisième résultat le plus important. [AFFICHER DE MANIÈRE ALÉATOIRE]

Âge

- Il y a une proportion plus élevée que la moyenne de fonctionnaires dans la cohorte d'âge de 25 à 29 ans qui classent avancer ma carrière en premier (24 % ; 13 % de l'ensemble des fonctionnaires) et une proportion plus faible de ceux de 60 ans et plus qui classent cela en premier (6 %).

Sexe

- Aucune différence significative selon le sexe n'est observée.

Région

- Aucune différence significative selon la région n'est observée.

C. Domaines de de l'apprentissage professionnel et valeur perçue

Suivre du de l'apprentissage professionnel

Les fonctionnaires sont plus susceptibles de déclarer avoir suivi de l'apprentissage professionnel sur la diversité, l'équité et l'inclusion, plus de quatre sur cinq déclarant l'avoir fait (81 %). Un peu plus d'un sur cinq déclare avoir suivi du de l'apprentissage professionnel sur la gestion des produits, l'agilité et la conception (14 %).

Suivre de l'apprentissage professionnel

Espace de de l'apprentissage professionnel	Ai suivi	N'ai pas suivi	Incertain(e)
Diversité, équité et inclusion (y compris, sans s'y limiter, prévention du harcèlement et de la violence, inclusion 2ELGBTQI+, accessibilité, racisme systémique et discrimination)	81 %	15 %	4 %
Opérations gouvernementales générales (y compris, sans s'y limiter, orientation à la fonction publique, appareil gouvernemental, valeurs et éthique)	71 %	22 %	7 %
Santé mentale et bien-être (y compris, sans s'y limiter, résilience, équilibre travail-vie personnelle et sécurité psychologique)	63 %	31 %	6 %
Réconciliation autochtone (y compris, sans s'y limiter, compétence culturelle, événements historiques, répercussions du colonialisme, langues autochtones)	54 %	40 %	6 %
Compétences en communication (y compris, sans s'y limiter, communication orale et écrite efficace, séances d'information, présentations, narration)	47 %	45 %	8 %
Leadership (y compris, sans s'y limiter, leadership centré sur l'humain, coaching, intelligence émotionnelle et consolidation d'équipe)	42 %	51 %	7 %
Formation des spécialistes fonctionnels (fonction de contrôleur, ressources humaines, prestation de services, sécurité, technologie de l'information et gestion de l'information)	40 %	50 %	11 %
Délégation de pouvoirs (y compris, sans s'y limiter, délégation des ressources financières et humaines)	35 %	58 %	7 %
Technologie numérique et travail à l'ère numérique (y compris, sans s'y limiter, infonuagique, cybersécurité, gouvernement numérique, développement des compétences numériques)	29 %	62 %	10 %
Compétences en affaires (y compris, sans s'y limiter, gestion de processus et de projets, gestion des risques, négociation et analyse commerciale)	29 %	62 %	9 %
Collaboration (y compris, sans s'y limiter, facilitation, élaboration conjointe, établissement de relations et gestion des intervenants)	24 %	65 %	11 %
Utilisation des données et littératie des données (y compris, sans s'y limiter, analyse des données, éthique des données, intelligence artificielle)	23 %	68 %	9 %
Gestion de produits, agilité, conception (produits, processus et services)	14 %	77 %	9 %

Base: Tous les répondants, n=8697.

Q – Avez-vous suivi un apprentissage professionnel dans le domaine suivant?

Âge

- Les fonctionnaires de plus de 60 ans sont plus susceptibles de déclarer avoir suivi de l'apprentissage professionnel sur les compétences en communication (56 % ; 47 % de l'ensemble des fonctionnaires).
- Une proportion inférieure à la moyenne de fonctionnaires de moins de 24 ans déclarent avoir suivi de l'apprentissage professionnel sur la réconciliation autochtone (36 % ; 54 % de l'ensemble des fonctionnaires) ou sur la diversité, l'équité et l'inclusion (65 %; 81 % de l'ensemble des fonctionnaires).
- Les fonctionnaires âgés de 55 à 59 ans sont les plus susceptibles de déclarer avoir suivi de l'apprentissage professionnel sur le leadership (52 % ; 42 % de l'ensemble des fonctionnaires).
- Il y a une proportion inférieure à la moyenne de fonctionnaires de moins de 24 ans (12 %), de 25 à 29 ans (9 %) et de 30 à 34 ans (20 %) qui déclarent avoir suivi de l'apprentissage professionnel sur la délégation de pouvoirs (35 % de l'ensemble des fonctionnaires).

Sexe

- Les femmes sont plus susceptibles de déclarer avoir suivi de l'apprentissage professionnel sur la réconciliation autochtone (58 %) que les hommes (49 %).

Région

- Les personnes dans la RCN sont plus susceptibles que celles à l'extérieur de la RCN de déclarer avoir suivi de l'apprentissage professionnel dans un certain nombre de domaines, notamment l'utilisation des données et savoir-faire en matière de données (RCN : 27 %; non-RCN : 19 %), la connaissance générale des opérations gouvernementales (RCN : 75 %; non-RCN : 67 %), la délégation de pouvoirs (RCN : 40 %; non-RCN : 32 %), la formation pour les spécialistes fonctionnels (RCN : 48 %; non-RCN : 33 %), le leadership (NCR : 47 % : non-NCR : 39 %) et compétences en affaires (NCR : 35 % ; non-NCR : 25 %).

Valeur globale fournie

L'apprentissage professionnel sur le leadership (moyenne de 7,7) et les compétences en communication (moyenne de 7,7) sont le plus souvent cotés par les fonctionnaires comme leur apportant beaucoup de valeur, tandis que la diversité, l'équité et l'inclusion (moyenne de 7,0) et les connaissances générales sur les opérations gouvernementales sont cotées plus bas comparativement (moyenne de 6,9 chacun).

Valeur fournie par l'apprentissage professionnel suivi

Espace de de l'apprentissage professionnel	Moyenne	Grande valeur (7-10)	Valeur moyenne (4-6)	Peu ou aucune valeur (0-3)	Incertain(e)
Leadership	7,7	75 %	21 %	4 %	<1 %
Compétences en communication	7,7	75 %	20 %	6 %	<1 %
Formation pour spécialistes fonctionnels	7,5	72 %	23 %	4 %	1 %
Collaboration	7,4	71 %	24 %	5 %	<1 %
Compétences en affaires	7,4	70 %	25 %	5 %	<1 %
Réconciliation autochtone	7,3	70 %	20 %	10 %	<1 %
Santé mentale et bien-être	7,3	69 %	22 %	9 %	<1 %
Délégation de pouvoirs	7,3	66 %	27 %	6 %	<1 %
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7,2	66 %	25 %	9 %	<1 %
Utilisation des données et littératie des données	7,2	62 %	31 %	7 %	<1 %
Gestion de produit, agilité, conception	7,1	63 %	29 %	7 %	<1 %
Diversité, équité et inclusion	7,0	63 %	27 %	11 %	<1 %
Opérations gouvernementales générales	6,9	61 %	30 %	9 %	1 %

Base: Tous les répondants, n=6914.

Q – [SI SUIVI APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie aucune valeur et 10 une grande valeur, quelle valeur a eu pour vous l'apprentissage professionnel sur [DOMAINE D'APPRENTISSAGE] ?

Âge

- Les fonctionnaires de la cohorte d'âge de 25 à 29 ans qui déclarent avoir suivi de l'apprentissage professionnel attribuent une valeur moyenne inférieure à la formation qu'ils ont suivi sur la technologie numérique et le travail à l'ère numérique (moyenne de 6,0 sur 10 ; moyenne de 7,2 pour l'ensemble des fonctionnaires) et sur le leadership (moyenne de 6,7 sur 10 ; moyenne de 7,7 pour l'ensemble des fonctionnaires).

Sexe

- Les femmes sont légèrement plus susceptibles d'avoir suivi de l'apprentissage professionnel en matière de diversité, d'équité et d'inclusion leur a apporté de la valeur (moyenne de 7,3 sur 10)

par rapport aux hommes (moyenne de 6,4). Le même constat peut être fait sur l'apprentissage professionnel sur la réconciliation autochtone (femmes : moyenne 7,5; hommes : 6,9).

Région

- Aucune différence significative selon la région n'est observée.

Intérêt général à en apprendre d'avantage

Les fonctionnaires ont montré le plus d'intérêt à en apprendre davantage sur le leadership (75 %, moyenne de 7,8), suivi de l'utilisation de données et le savoir-faire en matière de données (72 %, moyenne de 7,6) et des compétences en communication (71 %, moyenne de 7,5). Les connaissances générales sur les opérations gouvernementales (50 %, moyenne de 6,2) et la délégation de pouvoirs (52 %, moyenne de 6,2) ont reçu une intensité d'intérêt moindre.

Intérêt à en savoir plus dans les domaines de l'apprentissage professionnel

Espace développement professionnel	Moyenne	Intéressé à en apprendre davantage (7-10)	Modérément intéressé (4-6)	Pas intéressé à en apprendre davantage (0-3)	Incertain(e)
Leadership	7,8	75 %	20 %	5 %	<1 %
Utilisation des données et littératie des données	7,6	72 %	22 %	6 %	<1 %
Compétences en communication	7,5	71 %	23 %	6 %	<1 %
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7,5	70 %	24 %	6 %	<1 %
Compétences en affaires	7,4	69 %	24 %	7 %	<1 %
Santé mentale et bien-être	7,3	69 %	22 %	9 %	<1 %
Formation pour spécialistes fonctionnels	7,3	67 %	25 %	7 %	1 %
Collaboration	7,2	65 %	28 %	7 %	<1 %
Réconciliation autochtone	7,1	67 %	19 %	13 %	<1 %
Gestion de produit, agilité, conception	7,1	63 %	29 %	8 %	<1 %
Diversité, équité et inclusion	6,4	55 %	29 %	16 %	<1 %
Délégation de pouvoirs	6,2	52 %	32 %	16 %	<1 %
Opérations gouvernementales générales	6,2	50 %	34 %	15 %	<1 %

Base: Tous les répondants, n=6915.

Q - [SI SUIVI APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas d'intérêt à en apprendre davantage et 10 que vous avez un fort intérêt à en apprendre davantage, quel serait votre niveau d'intérêt à en apprendre davantage sur [DOMAINE D'APPRENTISSAGE] ?

Âge

- Les fonctionnaires âgés de 25 à 29 ans qui déclarent avoir suivi de l'apprentissage professionnel sur les compétences en communication sont moins susceptibles d'être intéressés à en apprendre plus sur le sujet (moyenne de 6,7 sur 10 ; moyenne de 7,5 pour l'ensemble des fonctionnaires).
- Les fonctionnaires des cohortes d'âge de 40 à 44 ans (moyenne de 8,0) et de 50 à 54 ans (moyenne de 8,2) déclarant avoir suivi de l'apprentissage professionnel sur l'utilisation des données et littératie des données sont plus susceptibles d'être intéressés à en savoir plus à ce sujet que ceux de 35 à 39 ans (moyenne de 6,9) et de 60 ans et plus (moyenne de 7,0).
- Les fonctionnaires plus jeunes (25 à 29 ans) déclarant avoir suivi de l'apprentissage professionnel sur les opérations gouvernementales sont moins susceptibles, en moyenne, d'être intéressés à en apprendre plus (moyenne de 5,4 ; moyenne de 6,2 pour l'ensemble des fonctionnaires). Les personnes de la même cohorte d'âge qui déclarent avoir suivi de l'apprentissage professionnel sur le leadership sont également moins susceptibles d'être intéressées à en savoir plus sur le sujet (moyenne de 6,9) par rapport à l'ensemble des fonctionnaires (moyenne de 7,8).

Sexe

- Les femmes qui déclarent avoir suivi de l'apprentissage professionnel sur la réconciliation autochtone sont légèrement plus intéressées à en savoir plus à ce sujet (moyenne de 7,4) que les hommes (moyenne de 6,7). Il en va de même pour la diversité, l'équité et l'inclusion (femmes : 6,8 ; hommes : 5,9).

Région

- Aucune différence significative selon la région n'est observée.

Capacité globale à appliquer les compétences

Trois fonctionnaires sur quatre (77 %) ont été en mesure d'appliquer beaucoup des compétences en communication à leur travail et/ou à leur carrière et leur ont attribué la note la plus élevée (moyenne de 7,8), tandis que l'apprentissage professionnel sur la réconciliation autochtone a reçu une intensité d'applicabilité comparativement plus faible (moyenne de 5,6).

Capacité d'appliquer l'apprentissage professionnel

Espace d'apprentissage professionnel	Moyenne	Pourrait en appliquer beaucoup (7-10)	Pourrait appliquer moyennement (4-6)	Pourrait en appliquer peu ou rien (0-3)	Incertain(e)
Compétences en communication	7,8	77 %	17 %	6 %	1 %
Leadership	7,5	71 %	23 %	5 %	1 %
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7,5	64 %	27 %	9 %	1 %
Collaboration	7,4	71 %	22 %	6 %	1 %
Formation pour spécialistes fonctionnels	7,4	68 %	25 %	6 %	1 %
Délégation de pouvoirs	7,3	66 %	24 %	9 %	1 %
Compétences en affaires	7,2	67 %	25 %	8 %	1 %
Santé mentale et bien-être	6,9	62 %	26 %	11 %	1 %
Gestion de produit, agilité et conception	6,8	59 %	30 %	10 %	1 %
Utilisation des données et littératie des données	6,7	55 %	33 %	11 %	1 %
Opérations gouvernementales générales	6,6	55 %	32 %	12 %	1 %
Diversité, équité et inclusion	6,4	54 %	29 %	16 %	2 %
Réconciliation autochtone	5,6	45 %	27 %	26 %	2 %

Base: Tous les répondants, n=6892.

Q - [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez rien pu appliquer et 10 signifie que vous avez pu en appliquer beaucoup, dans quelle mesure avez-vous pu appliquer l'apprentissage professionnel sur [DOMAINE D'APPRENTISSAGE] ?

Âge

- Ceux de la cohorte des 45 à 49 ans étaient moins susceptibles de dire qu'ils pourraient appliquer beaucoup de l'apprentissage professionnel sur la technologie numérique et de travailler à l'ère numérique (moyenne de 6,6 sur 10) et ceux de la cohorte des 50 à 54 ans étaient plus susceptibles de dire qu'ils pourraient l'appliquer beaucoup (moyenne de 8,3) par rapport à l'ensemble des fonctionnaires (moyenne de 7,5).

- Les 25 à 29 ans étaient moins susceptibles de dire qu'ils étaient capables d'appliquer beaucoup de leur apprentissage professionnel sur le leadership (moyenne de 6,5) comparativement à l'ensemble des fonctionnaires (moyenne de 7,5).

Sexe

- Aucune différence significative selon le sexe n'est observée.

Région

- Aucune différence significative selon la région n'est observée.

Intérêt général pour l'apprentissage professionnel de ceux qui ne l'ont pas suivi

Les fonctionnaires qui déclarent ne pas avoir suivi d'apprentissage professionnel dans ces domaines montrent le plus d'intérêt à suivre de l'apprentissage professionnel sur la technologie numérique et à travailler à l'ère numérique (moyenne de 7,3) et le leadership (moyenne de 7,0), tandis que la gestion des produits, l'agilité et la conception a reçu une intensité d'intérêt plus faible (moyenne de 4,5).

Intérêt à suivre de l'apprentissage professionnel

Espace d'apprentissage professionnel	Moyenne	Très intéressé(e) (7-10)	Intérêt moyen (4-6)	Pas intéressé(e) (0-3)	Incertain(e)
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7,3	53 %	32 %	15 %	1 %
Compétences en communications	7,0	64 %	25 %	10 %	<1 %
Leadership	7,0	61 %	27 %	11 %	1 %
Santé mentale et bien-être	6,7	58 %	26 %	15 %	1 %
Collaboration	6,2	50 %	33 %	17 %	1%
Compétences en affaires	6,1	49 %	29 %	21 %	1 %
Utilisation des données et littératie des données	6,0	49 %	29 %	21 %	1 %
Opérations gouvernementales générales	6,0	47 %	29 %	23 %	1 %
Réconciliation autochtone	5,7	43 %	30 %	26 %	1 %
Diversité, équité et inclusion	5,5	44 %	26 %	29 %	1 %
Délégation de pouvoirs	5,2	36 %	31 %	29 %	3 %
Formation pour spécialistes fonctionnels	5,2	36 %	33 %	30 %	2 %
Gestion de produit, agilité et conception	4,5	28 %	33 %	37 %	3 %

Base: Tous les répondants, n=6579.

Q - [SI NON SUIVI DE L'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas du tout d'intérêt et 10 que vous avez un fort intérêt, quel serait votre niveau d'intérêt à suivre un apprentissage professionnel sur [DOMAINE D'APPRENTISSAGE]?

Âge

- Il y a une proportion plus élevée que la moyenne de personnes dans la cohorte des 25 à 29 ans qui souhaitent suivre de l'apprentissage professionnel sur l'utilisation des données et le savoir-faire en matière des données (moyenne de 7,6 sur 10 ; moyenne de 6,0 pour l'ensemble des fonctionnaires).
- L'intérêt à suivre de l'apprentissage professionnel sur la diversité, l'équité et l'inclusion pour ceux qui ne l'ont pas déjà fait est plus élevé chez les personnes des cohortes d'âge de 25 à 29 ans (moyenne de 6,1) et de 30 à 34 ans (moyenne de 6,2) que chez les personnes de 35 à 39 ans (moyenne de 4,3).
- Les fonctionnaires des cohortes d'âge de 50 à 54 ans (moyenne de 4,9) et de 60 ans et plus (moyenne de 4,9) sont moins intéressés à suivre de l'apprentissage professionnel sur la réconciliation autochtone que ceux de 30 à 34 ans (moyenne de 6,0) ou de 35 à 39 ans (moyenne de 6,3).
- La proportion de personnes de la cohorte des 55 à 59 ans qui souhaitent suivre une formation de spécialiste fonctionnel est inférieure à la moyenne (moyenne de 4,1 sur 10; moyenne de 5,2 pour l'ensemble des fonctionnaires).
- Les fonctionnaires de la cohorte des 60 ans et plus sont moins intéressés à suivre de l'apprentissage professionnel sur le leadership (moyenne de 5,8 ; moyenne de 7,0 pour l'ensemble des fonctionnaires). Ils sont également moins intéressés par l'apprentissage professionnel portant sur les compétences en affaires (moyenne de 5,2 ; moyenne de 6,1 dans l'ensemble) et moins intéressés par à apprendre sur la collaboration (moyenne de 5,4 ; moyenne de 6,2 dans l'ensemble).
- Les fonctionnaires âgés de 25 à 29 ans montrent le plus d'intérêt (moyenne de 7,7) à suivre de l'apprentissage professionnel sur la santé mentale et le bien-être par rapport à tous les autres groupes d'âge (moyenne de 6,7 pour l'ensemble des fonctionnaires), notamment ceux de 35 à 39 ans (moyenne de 5,8).

Sexe

- Les femmes sont plus susceptibles d'être intéressées à suivre de l'apprentissage professionnel sur la diversité, l'équité et l'inclusion si elles ne l'ont pas déjà fait (moyenne de 5,9) comparativement aux hommes (moyenne de 4,9), et la même observation peut être faite pour l'apprentissage professionnel sur la réconciliation autochtone (femmes : moyenne de 6,2 ; hommes : moyenne de 5,0).

Région

- Les fonctionnaires de la RCN montrent moins d'intérêt à suivre de l'apprentissage professionnel sur la délégation de pouvoirs (moyenne de 4,7; moyenne de 5,5 pour ceux de l'extérieur de la RCN).
- Les fonctionnaires du reste du Canada étaient plus susceptibles de se dire intéressés (moyenne de 6,2) à suivre de l'apprentissage professionnel sur la diversité, l'équité et l'inclusion que ceux de la RCN (moyenne de 4,4). Ils sont également plus susceptibles d'être intéressés par de l'apprentissage professionnel sur les opérations gouvernementales (moyenne de 6,6; moyenne de 4,9 pour ceux de la RCN).
- Les fonctionnaires du reste du Canada montrent plus d'intérêt (moyenne de 5,5) que ceux de la RCN (moyenne de 4,6) à suivre une formation pour spécialistes fonctionnels.

- Les individus du reste du Canada qui n'ont pas suivi de l'apprentissage professionnel sur la santé mentale et le bien-être étaient plus susceptibles de s'y intéresser (moyenne de 7,2) que ceux de la RCN (moyenne de 5,9).

Valeur globale perçue de la participation à l'apprentissage professionnel par ceux qui ne l'ont pas suivi

En ce qui concerne la valeur perçue de l'apprentissage professionnel, les fonctionnaires qui déclarent n'avoir pas suivi d'apprentissage professionnel dans ces domaines accordent l'intensité de la valeur perçue la plus élevée à l'apprentissage des compétences en communication (73 %, moyenne de 7,6), suivi du leadership (64 %, moyenne de 7,2). La gestion des produits, l'agilité et la conception ont reçu la plus faible intensité de valeur perçue (27 %, moyenne de 4,5).

Valeur perçue de l'apprentissage professionnel

Espace d'apprentissage professionnel	Moyenne	Très utile (7-10)	Moyennement utile (4-6)	Peu ou pas utile (0-3)	Incertain(e)
Compétences en communications	7,6	73 %	20 %	7 %	1 %
Leadership	7,2	64 %	24 %	10 %	1 %
Santé mentale et bien-être	6,9	61 %	25 %	14 %	1 %
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	6,8	57 %	29 %	12 %	2 %
Collaboration	6,5	55 %	29 %	14 %	2 %
Opérations gouvernementales générales	6,2	51 %	28 %	20 %	2 %
Compétences en affaires	6,2	49 %	29 %	20 %	2 %
Utilisation des données et littératie des données	6,1	48 %	29 %	20 %	3 %
Diversité, équité et inclusion	5,9	46 %	31 %	22 %	2 %
Délégation de pouvoirs	5,4	40 %	29 %	27 %	4 %
Réconciliation autochtone	5,4	40 %	29 %	29 %	2 %
Formation pour spécialistes fonctionnels	5,4	37 %	32 %	27 %	4 %
Gestion de produit, agilité, conception	4,5	27 %	33 %	36 %	5 %

Base: Tous les répondants, n=6577.

Q - [SI NON SUIVI D'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 n'est pas utile du tout et 10 est très utile, dans quelle mesure pensez-vous qu'il serait utile pour vous de participer à de l'apprentissage professionnel sur [ZONE D'APPRENTISSAGE] pour votre rôle et/ou votre carrière ?

Âge

- Les individus de la cohorte des 60 ans et plus sont moins susceptibles de penser que l'apprentissage professionnel des compétences en communication serait utile à leur rôle et/ou à leur carrière (moyenne de 6,6) par rapport à l'ensemble des fonctionnaires (moyenne de 7,6). Ils

sont également moins susceptibles de penser que d'apprendre sur la collaboration serait utile (moyenne de 5,7 ; moyenne de 6,5 dans l'ensemble).

- De plus, les personnes de la cohorte des 60 ans et plus sont moins susceptibles de penser que l'apprentissage professionnel sur le leadership leur serait utile dans leur rôle et/ou à leur carrière (moyenne de 5,9) que l'ensemble des fonctionnaires (moyenne de 7,2) et sont également moins susceptibles de considérer l'apprentissage sur les compétences en affaires comme utile (moyenne de 5,2 ; moyenne de 6,2 pour l'ensemble des fonctionnaires).
- La valeur perçue de l'apprentissage professionnel sur l'utilisation des données et littératie des données est plus élevée chez les personnes de la cohorte des 25 à 29 ans (moyenne de 7,7) que chez l'ensemble des fonctionnaires (moyenne de 6,1).
- En termes d'apprentissage professionnel sur la réconciliation autochtone, les personnes de 60 ans et plus (moyenne de 4,7), de 50 à 54 ans (moyenne de 4,7) et de 25 à 29 ans (moyenne de 4,7) sont moins susceptibles de percevoir cet apprentissage comme utile pour leur rôle et/ou leur carrière que celles de 35 à 39 ans (moyenne de 5,9) ou de 55 à 59 ans (moyenne de 5,7).
- Les fonctionnaires âgés de 30 à 34 ans qui n'ont pas suivi d'apprentissage professionnel sur les opérations gouvernementales sont plus susceptibles de le percevoir comme utile (moyenne de 7,2) que l'ensemble des fonctionnaires (moyenne de 6,2), tandis que ceux de 55 à 59 ans sont moins susceptibles de le percevoir comme utile (moyenne de 4,8).
- Les fonctionnaires plus âgés sont moins susceptibles de penser que l'apprentissage professionnel sur la délégation de pouvoirs serait utile (55-59 : moyenne de 4,2 ; 60 et plus : moyenne de 4,4) que la moyenne des fonctionnaires (moyenne de 5,4).
- La valeur perçue de l'apprentissage professionnel sur la santé mentale et le bien-être est la plus forte chez les 25 à 29 ans (moyenne de 7,9) et la plus faible chez les 60 ans et plus (moyenne de 5,9).

Sexe

- Les femmes sont plus susceptibles de percevoir la valeur potentielle de suivre de l'apprentissage professionnel sur la diversité, l'équité et l'inclusion pour leur rôle et/ou leur carrière (moyenne de 6,4) par rapport aux hommes (moyenne de 5,2), ainsi que d'apprendre sur la réconciliation autochtone (femmes : moyenne de 5,9 ; hommes : moyenne de 4,8).

Région

- Les fonctionnaires à l'extérieur de la RCN sont plus susceptibles de penser que l'apprentissage professionnel sur la diversité, l'équité et l'inclusion serait utile pour leur rôle et/ou leur carrière (moyenne de 6,3) que ceux de la RCN (moyenne de 5,3).
- Ceux à l'extérieur de la RCN étaient également plus susceptibles de dire qu'il serait utile de participer à de l'apprentissage professionnel sur les opérations gouvernementales générales (moyenne de 6,8 ; RCN : moyenne de 5,2), ainsi qu'à celui sur la délégation de pouvoirs (à l'extérieur de la RCN : moyenne de 5,7 ; dans la RCN : moyenne de 5,0) et à une formation pour les spécialistes fonctionnels (à l'extérieur de la RCN : moyenne de 5,7 ; dans la RCN : moyenne de 4,9).
- Les personnes à l'extérieur de la RCN étaient également plus susceptibles de penser qu'il serait utile pour leur rôle et/ou leur carrière de suivre une formation professionnelle sur la santé mentale et le bien-être (moyenne de 7,4) par rapport à celles de la RCN (moyenne de 6,3).

D. Identifier les lacunes et les obstacles

Lacunes et obstacles à l'apprentissage

En ce qui concerne leur capacité à accomplir leur travail, les fonctionnaires sont deux fois plus susceptibles de dire qu'ils ont besoin de plus de connaissances (45 %) plutôt que de peu de nouvelles connaissances (22 %), avec une moyenne de 6,6. Lorsqu'on leur a demandé quels domaines de connaissances ils étaient le plus intéressés à en apprendre davantage, les plus cités étaient la gestion (finances, projets, RH) (28 %), suivi de l'analyse de données (14 %), de toute connaissance nécessaire pour leur travail ou leurs intérêts (12 %) et de la législation (11 %).

Connaissances requises pour accomplir leur travail

Quantité de connaissances requises	Total (n=8692)
Moyenne	6,6
Peu ou pas besoin de nouvelles connaissances (0-3)	22 %
Besoin d'une quantité modérée de connaissances (4-6)	33 %
Besoin de beaucoup plus de connaissances (7-10)	45 %
Incertain(e)	1 %

Base: Tous les répondants, n=8692.

Q93 - Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie qu'aucune nouvelle connaissance n'est nécessaire et 10 signifie que beaucoup plus de connaissances sont nécessaires, comment évalueriez-vous votre niveau actuel de CONNAISSANCES (compréhension de concepts et d'informations factuelles) en termes de votre capacité à effectuer votre travail?

Âge

- Aucune différence significative selon l'âge n'est observée.

Sexe

- Aucune différence significative selon le sexe n'est observée.

Région

- Aucune différence significative selon la région n'est observée.

Domaines d'intérêt pour des connaissances supplémentaires

Domaines d'intérêt pour la connaissance	Total (n=1301)*
Gestion (finances, projets, RH)	28 %
Analyse des données	14 %
Je suis nouveau/toute connaissance pour mon travail/intérêts	12 %
Législation/loi/procédures	11 %
Communication/langue	7 %
Utiliser des outils comme Excel, MS365 et d'autres logiciels	7 %
Système de processus, budgets, comptes	7 %
Comprendre le gouvernement et les ministères	6 %
Élaboration de politiques/évaluation de programmes	3 %
Autochtone/réconciliation	3 %
Santé mentale	2 %
Diversité et inclusion	1 %
Indicateurs de performance	1 %
Gestion du temps/Temps nécessaire pour terminer la formation	<1 %

Base: Ensemble de données partiel, n = 1301, exécuté à l'aide de Machine Learning Analysis. Veuillez consulter l'annexe A pour une description du processus.

Q94 – Dans quels domaines de connaissance souhaitez-vous en apprendre davantage? [OUVERT]

Méthode efficace d'apprentissage pour acquérir des connaissances

En ce qui concerne les méthodes d'apprentissage les plus efficaces pour acquérir des connaissances, un participant sur quatre a classé en premier l'apprentissage en cours d'emploi (26 %), suivi des cours en ligne autonomes (22 %). En bas du classement se trouvaient l'apprentissage immersif (2 %) et l'apprentissage audio (2 %).

Classement des méthodes d'apprentissage préférées pour l'acquisition des connaissances

Type de méthode d'apprentissage	1er rang	2ème rang	3ème rang
Apprentissage dans le cadre du travail (p. ex. jumelage, encadrement et mentorat)	26 %	17 %	15 %
Cours en ligne à rythme libre (apprentissage électronique)	22 %	14 %	14 %
Apprentissage en salle de classe en personne (dirigé par un/une enseignant(e) ; peut inclure plusieurs séances)	15 %	13 %	11 %
Apprentissage en salle de classe virtuelle (dirigé par un/une enseignant(e) ; peut inclure plusieurs séances)	12 %	16 %	13 %
Ateliers pratiques	10 %	14 %	13 %
Conférences et événements (en personne, hybrides ou virtuels)	5 %	10 %	12 %
Micro-apprentissage (p. ex. courtes vidéos, outils de travail, articles, entrées de blogue)	3 %	6 %	9 %
Rencontres au sein d'une communauté de pratique et apprentissage entre pairs (en personne ou virtuel) au moyen d'un espace communautaire	3 %	5 %	5 %
Apprentissage immersif (ex. jeux, réalité virtuelle)	2 %	3 %	4 %
Apprentissage audio (ex. balados)	2 %	2 %	3 %
Autre	<1 %	<1 %	<1 %
Incertain(e)	<1 %	<1 %	1 %

Base: Tous les répondants, n=8728.

Q95 - Veuillez examiner les méthodes d'apprentissage suivantes et indiquer les trois méthodes les plus efficaces pour vous, 1 correspondant à la méthode la plus efficace, 2 à la deuxième plus efficace et 3 à la troisième plus efficace pour acquérir des connaissances (compréhension des concepts et des informations factuelles) [AFFICHER DE MANIÈRE ALÉATOIRE]

Âge

- Les fonctionnaires des cohortes d'âge de 25 à 29 ans (12 %) et de 30 à 34 ans (14 %) sont moins susceptibles de classer en premier les cours en ligne autonomes que l'ensemble des fonctionnaires (22 %).
- Les personnes des tranches d'âge de 24 ans et moins (36 %) et de 30 à 34 ans (36 %) sont plus susceptibles de classer en premier l'apprentissage en cours d'emploi que les fonctionnaires en moyenne (26 %), tandis que les personnes de 60 ans et plus sont moins susceptibles de classer cette priorité en premier (16 %).

Sexe

- Aucune différence significative selon le sexe n'est observée.

Région

- Aucune différence significative selon la région n'est observée.

Lacunes et obstacles aux compétences

Près de quatre fonctionnaires sur dix ont déclaré avoir besoin de plus de nouvelles compétences (38 %), tandis qu'un peu moins d'un tiers déclarent avoir besoin de peu ou pas de nouvelles compétences (31 %, moyenne de 5,8). En ce qui concerne les types de compétences qu'ils souhaitent acquérir, la gestion de projet/personnes/risque a reçu le plus de mentions (17 %), suivie par l'utilisation d'outils et de logiciels avancés (14 %), la rédaction/présentation/production de rapports (13 %) et l'analyse de données/la littérature (12 %).

Compétences requises pour effectuer leur travail

Quantité de compétences requises	Total (n=8700)
Moyenne	5,8
Peu ou pas besoin de nouvelles compétences (0-3)	31 %
Besoin d'une quantité modérée de compétences (4-6)	30 %
Besoin de beaucoup plus de compétences (7-10)	38 %
Incertain(e)	1 %

Base: Tous les répondants, n=8700.

Q96 - Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie qu'aucune nouvelle compétence n'est nécessaire et 10 signifie que beaucoup plus de compétences sont nécessaires, comment évalueriez-vous vos compétences actuelles (c'est-à-dire votre capacité à effectuer des tâches et à résoudre des problèmes) en termes de votre capacité à effectuer votre travail?

Âge

- Les fonctionnaires de la cohorte des 60 ans et plus sont moins susceptibles d'estimer qu'ils ont besoin de plus de compétences (moyenne de 4,4) que l'ensemble des fonctionnaires (moyenne de 5,2).

Sexe

- Aucune différence significative selon le sexe n'est observée.

Région

- Aucune différence significative selon la région n'est observée.

Domaines d'intérêt pour des compétences supplémentaires

Types de compétences	Total (n=911)*
Projet/personnes/temps/gestion des risques	17 %
Utiliser des outils/logiciels avancés	14 %
Rédaction/présentation/production de rapports	13 %
Analyse des données/littératie	12 %
Communication	9 %
Conception et programmation informatique	8 %
Pensée critique, résolution de problèmes	5 %
Systèmes financiers/budget	5 %
Faire face à un collègue difficile/facilitation/résolution de conflits	4 %
Gestion du temps	4 %
Compétences liées à mon emploi/perfectionnement	3 %
Leadership	2 %
Toujours intéressé à apprendre de nouvelles choses	2 %
Comprendre les différents processus/travaux publics	2 %
Connaissances/compétences techniques	1 %

Base: Ensemble de données partiel, n = 911, exécuté à l'aide de Machine Learning Analysis. Veuillez consulter l'annexe A pour une description du processus.

Q97 – Quels types de compétences souhaitez-vous acquérir? [OPEN]

Méthodes d'apprentissage efficaces pour acquérir de nouvelles compétences

Lorsqu'il s'agit d'acquérir de nouvelles compétences, les fonctionnaires ont également classé l'apprentissage en cours d'emploi en premier; cependant, ils étaient environ deux fois plus susceptibles de le classer en premier (30 %) par rapport aux cours en ligne autonomes (16 %) et à l'apprentissage en classe en présentiel (15 %).

Classement des méthodes d'apprentissage préférées pour l'acquisition de compétences

Type de méthode d'apprentissage	1er rang	2ème rang	3ème rang
Apprentissage dans le cadre du travail (p. ex. jumelage, encadrement et mentorat)	30 %	20 %	13 %
Cours en ligne à rythme libre (apprentissage électronique)	16 %	15 %	16 %
Apprentissage en salle de classe en personne (dirigé par un/une enseignant(e) ; peut inclure plusieurs séances)	16 %	13 %	11 %
Apprentissage en salle de classe virtuelle (dirigé par un/une enseignant(e) ; peut inclure plusieurs séances)	12 %	14 %	12 %
Ateliers pratiques	13 %	15 %	13 %
Conférences et événements (en personne, hybrides ou virtuels)	4 %	7 %	10 %
Micro-apprentissage (p. ex. courtes vidéos, outils de travail, articles, entrées de blogue)	3 %	7 %	9 %
Rencontres au sein d'une communauté de pratique et apprentissage entre pairs (en personne ou virtuel) au moyen d'un espace communautaire	2 %	5 %	8 %
Apprentissage immersif (ex. jeux, réalité virtuelle)	2 %	3 %	5 %
Apprentissage audio (ex. balados)	1 %	2 %	2 %
Autre	<1 %	<1 %	<1 %
Incertain(e)	1 %	<1 %	1 %

Base: Tous les répondants, n=8728.

Q98 - Veuillez examiner les méthodes d'apprentissage suivantes et indiquer les trois méthodes les plus efficaces pour vous, 1 correspondant à la méthode la plus efficace pour vous, 2 à la deuxième plus efficace et 3 à la troisième plus efficace pour acquérir de nouvelles compétences (capacité à effectuer des tâches et à résoudre des problèmes) [AFFICHER DE MANIÈRE ALÉATOIRE]

Âge

- En pensant aux méthodes d'apprentissage préférées pour acquérir des connaissances, les fonctionnaires plus âgés (60 ans et plus : 17 %) sont moins susceptibles de classer l'apprentissage en cours d'emploi comme la méthode la plus efficace pour acquérir de nouvelles compétences que l'ensemble des fonctionnaires (30%).

Sexe

- Aucune différence significative selon le sexe n'est observée.

Région

- Aucune différence significative selon la région n'est observée.

Facteurs ayant un impact sur la participation aux activités d'apprentissage

Un tiers des fonctionnaires classent la pertinence du sujet par rapport à leur travail comme le facteur ayant le plus d'impact sur leur participation à une activité d'apprentissage (33 %), suivi de la charge de travail (21 %) et de l'intérêt personnel pour le sujet (17 %).

Facteurs potentiels exerçant une influence sur la participation à l'apprentissage professionnel

Facteurs	1er rang	2ème rang	3ème rang
Pertinence du sujet pour votre travail	33 %	23 %	15 %
Charge de travail	21 %	12 %	11 %
Intérêt personnel pour le sujet	17 %	15 %	13 %
Temps à consacrer à l'activité	9 %	18 %	17 %
Coûts liés à la participation	7 %	7 %	10 %
Modes de prestation offerts	7 %	14 %	17 %
Format de l'activité	3 %	8 %	12 %
Si une certification est offerte	3 %	4 %	5 %
Autre	1 %	<1 %	2 %
Incertain(e)	1 %	<1 %	1 %

Base: Tous les répondants, n=8728.

Q99 - Réfléchissez aux facteurs qui pourraient influencer votre décision de participer à une activité d'apprentissage professionnel donnée et indiquez les trois plus importants, 1 correspondant à celui qui a la plus grande incidence sur votre participation, 2 à celui qui a la deuxième plus grande incidence et 3 à celui qui a la troisième plus grande incidence. [AFFICHER DE MANIÈRE ALÉATOIRE]

Âge

- Aucune différence significative selon l'âge n'est observée.

Sexe

- Aucune différence significative selon le sexe n'est observée.

Région

- Aucune différence significative selon la région n'est observée.

Obstacles à la participation aux activités d'apprentissage

Les fonctionnaires répondants citent le plus souvent le manque de temps ou les exigences opérationnelles comme un obstacle qu'ils ont rencontré lorsqu'ils ont tenté de participer à des activités d'apprentissage professionnel (63 %). Environ un tiers déclarent avoir rencontré un cours qui n'est pas offert (31 %), qui n'est pas disponible (31 %) ou qui est complet (31 %).

Obstacles rencontrés lors de l'accès à l'apprentissage professionnel

Barrières	Totale (n=8629)
Manque de temps / exigences opérationnelles	63 %
Le cours n'est pas offert / aucune option de programme	31 %
Le cours est complet	31 %
Cours non disponible	31 %
Manque d'opportunités locales / options à distance	26 %
Manque de compréhension de l'endroit où trouver une formation	25 %
Manque de fonds	25 %
Je n'ai rencontré aucun obstacle	11 %
Le cours n'est pas offert dans la langue officielle préférée	6 %
Le cours n'est pas compatible avec les technologies d'assistance (pour les personnes handicapées)	1 %
Incertain(e)	5 %

Base: Tous les répondants, n=8629.

Q100 – En général, parmi les obstacles suivants, lesquels avez-vous rencontrés, le cas échéant, lorsque vous avez essayé de participer à des activités d'apprentissage professionnel dans le passé ? [AFFICHER DE MANIÈRE ALÉATOIRE] Sélectionnez tout ce qui s'applique.

Âge

- Les personnes de la cohorte des 60 ans et plus sont plus susceptibles de dire qu'elles n'ont rencontré aucun obstacle (22 %) que l'ensemble des fonctionnaires (11 %).
- Les moins de 24 ans (44 %) et les 60 ans et plus (51 %) sont moins susceptibles de dire que le manque de temps et les exigences opérationnelles sont un obstacle pour eux (63 % de l'ensemble des fonctionnaires).

Sexe

- Aucune différence significative selon le sexe n'est observée.

Région

- Les fonctionnaires résidant dans la RCN sont plus susceptibles de dire que le cours n'est pas offert ou qu'il n'y a pas d'options de programme (36 %) que les résidents hors RCN (28 %) ou que le cours n'est pas disponible (RCN : 36 % ; non-RCN : 28 %), tandis que les résidents hors RCN sont plus susceptibles de dire qu'ils ont rencontré un manque d'opportunités locales ou d'options à distance (33 % ; résidents de la RCN : 15 %).

Principales sources d'apprentissage professionnel

La majorité des fonctionnaires répondants affirment que l'École de la fonction publique du Canada est l'une de leurs principales sources de de l'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 d'industries (12 %) et des organismes sans but lucratif (10 %).

Principales sources d'apprentissage professionnel

Impact	Total (n=8503)
École de la fonction publique du Canada	85 %
Un collège ou une université	32 %
Des sites en ligne (p. ex. Coursera, CareerProCourse.ca)	28 %
Des associations du milieu (p. ex. CPA, Barreau)	12 %
Des organismes sans but lucratif (p. ex. Institut sur la gouvernance, Professionnels en développement de carrière du Canada)	10 %
Incertain(e)	5 %

Base: Tous les répondants, n=8503.

Q101 – Quelles sont vos principales sources d'apprentissage professionnel ? [INSÉRER LA LISTE]
[RANDOMISER] [SÉLECTIONNER TOUT CE QUI S'APPLIQUE]

Âge

- Les jeunes fonctionnaires (24 ans et moins) sont moins susceptibles de choisir l'EFPC comme principale source d'apprentissage professionnel (75 %) que l'ensemble des fonctionnaires (85 %).

Sexe

- Aucune différence significative selon le sexe n'est observée.

Région

- Aucune différence significative selon la région n'est observée.

Résultats détaillés du groupe de discussion

A. Module A: Opportunités et obstacles

Facteurs de motivation et obstacles potentiels à participer à davantage d'activités d'apprentissage professionnel

Q - Parlons des opportunités et des obstacles à la participation aux activités d'apprentissage professionnel.

Qu'est-ce qui, le cas échéant, vous encouragerait le plus à participer à plus d'activités d'apprentissage professionnel ? Pourquoi dites-vous cela ?

Q - Quels seraient, le cas échéant, les principaux obstacles à la participation à davantage d'activités de développement professionnel ? Pourquoi dites-vous cela ?

Lorsqu'on leur a demandé ce qui, le cas échéant, les encouragerait le plus à participer à davantage d'activités d'apprentissage professionnel, les participants ont évoqué les obstacles et les motivations à participer à l'apprentissage professionnel. Les participants ont le plus souvent mentionné le temps, y compris avoir du temps dédié à la formation dans leur horaire de travail, ainsi qu'avoir un cours disponible à plusieurs moments/jours différents. Il a également été mentionné qu'ils avaient besoin d'un contenu pertinent ou de cours ciblés sur des compétences ou des sujets spécifiques liés à leur profession, ce qui comprenait également le besoin d'activités de formation plus avancées. D'autres mentions comprenaient:

- l'accès aux informations sur les cours disponibles (ainsi que des objectifs clairement définis pour chaque cours);
- Les résultats de la formation tels que la certification, la preuve de réussite ou la reconnaissance de la direction;
- Réduire les formalités administratives et les formalités administratives nécessaires pour suivre une formation;
- Événements en direct/en personne;
- Accompagnement de la direction dans le développement professionnel;
- Accessibilité des cours (c.-à-d. sous-titrage);
- Incitations et/ou allocations pour une formation rémunérée;
- Plus de soutien pour les travailleurs de quarts qui souhaitent suivre une formation (c'est-à-dire des journées complètes dédiées à la formation); et,
- Plus de sélection/d'options dans l'ensemble.

Les fonctionnaires francophones qui ont participé aux groupes de discussion ont spécifiquement mentionné la disponibilité d'activités d'apprentissage professionnel dans la langue de leur choix avec le même nombre d'options (c.-à-d. si deux créneaux horaires sont offerts pour un cours en anglais, deux créneaux pourraient être offerts en français).

Obstacles rencontrés pour participer à davantage d'activités d'apprentissage professionnel et soutiens nécessaires

Q - Avez-vous rencontré des obstacles lorsque vous avez participé ou cherché à participer à des activités d'apprentissage professionnel ? Si oui, lesquels ?

De quel type de soutien auriez-vous besoin pour participer aux activités d'apprentissage professionnel qui vous intéressent ?

Le soutien le plus souvent mentionné comme soutien nécessaire pour participer aux activités de d'apprentissage professionnel qui les intéresse était l'appui de la direction, y compris des

accommodations des gestionnaires et des superviseurs afin de suivre la formation. Semblable aux facteurs de motivation pour participer à davantage d'activités de d'apprentissage professionnel, le temps alloué à la formation était également un soutien important mentionné par les participants. Cela a été suivi par :

- Financement de la formation, y compris les frais de déplacement pour les activités en personne ;
- Offrir des cours selon plusieurs modes (c.-à-d. en ligne à votre rythme, apprentissage en groupe virtuel et en personne);
- Décrire les parcours d'apprentissage et énoncer clairement les objectifs/résultats des activités d'apprentissage;
- Suivi des formations suivies par les salariés tout au long de leur évolution de carrière ;
- Promotion des opportunités de formation et diffusion de la disponibilité des cours; et,
- Accessibilité et format dans lesquels les activités d'apprentissage professionnel de la plateforme sont proposées.

B. Module B: Des expériences d'apprentissage

Qu'est-ce qui fait une expérience d'apprentissage positive ou négative?

Q - Parlons maintenant de ce qui rend une expérience d'apprentissage positive. Qu'est-ce qui rend une expérience d'apprentissage positive? Y a-t-il autre chose?

Un bon instructeur, la qualité du contenu et de la prestation, et l'applicabilité des apprentissages ont souvent été mentionnés par les participants comme constituant une expérience d'apprentissage positive. Plus précisément, les participants ont déclaré qu'un instructeur qui prends en compte l'atmosphère du groupe, engage les participants et maintient le flux d'apprentissage à un rythme gérable mais efficace est un contributeur clé à une expérience d'apprentissage positive. Les participants ont également mentionné comme aspects d'une expérience d'apprentissage positive la capacité de d'interagir avec d'autres participants, que ce soit en personne ou virtuellement, le réseautage avec d'autres collègues et professionnels, et la variation des modes de prestation de l'activité d'apprentissage. Des récompenses telles que des certificats, une promotion ou la reconnaissance d'un supérieur ont également été mentionnées comme faisant partie d'une expérience d'apprentissage positive.

Quelques participants ont mentionné le respect, des horaires et/ou des livrables bien définis, l'utilisation de technologies telles que *Slido* ou les salles de sous-groupes et l'apprentissage en petits groupes. Quelques participants ont également ajouté qu'un environnement inclusif et confortable constituerait une expérience d'apprentissage positive, les participants faisant référence à la fois à l'environnement physique (c'est-à-dire la température de la pièce, l'éclairage, etc.) et à l'environnement non physique (c'est-à-dire ne pas être forcé de participer, une zone sans jugement, etc.).

Qu'est-ce qui rend une expérience d'apprentissage négative?

Q - Qu'est-ce qui rend une expérience d'apprentissage négative ? Y a-t-il autre chose ?

À l'inverse, les participants ont mentionné un mauvais instructeur, une mauvaise prestation du contenu et l'impossibilité d'appliquer les apprentissages dans leur travail constituent une mauvaise

expérience d'apprentissage. Les éléments suivants ont également été mentionnés comme constituant une expérience d'apprentissage négative:

- Les instructeurs sont monotones ou lisent les diapositives;
- Manque d'engagement des participants ou de l'instructeur;
- Sur-engagement de certains participants qui monopolisent l'expérience d'apprentissage ;
- Porter un jugement sur les capacités d'apprentissage ou sur les questions posées; et,
- Les cours sont programmés pendant les heures avec le plus de réunions de la journée/semaine.

Meilleures et pires expériences d'apprentissage

Q - Pouvez-vous me parler de la MEILLEURE expérience d'apprentissage professionnel que vous avez eue ? Qu'est-ce qui a fait de cette expérience la meilleure expérience ?

Pouvez-vous me parler de la PIRE expérience d'apprentissage professionnel que vous avez eue, le cas échéant ? Qu'est-ce qui a fait de cette expérience une mauvaise expérience ?

Meilleures anecdotes d'expérience d'apprentissage professionnel :

« L'école a fait une classe virtuelle visant à décortiquer les préjugés inconscients, matin et après-midi, ce qui a facilité la structuration autour du sujet. Il y avait une composante théorique puisque c'est un sujet lourd. Le deuxième jour, il y a eu une application pratique. »

« J'ai récemment suivi le cours d'apprentissage des quatre couleurs qui portait sur les types de personnalité. Nous l'avons fait pour notre première session en personne ensemble en tant que nouvelle équipe. Cela a été très utile car les formateurs ont fait un très bon travail pour nous faire respecter nos différences, pour voir qui pense comme nous et comment cela pourrait affecter notre relation de travail les uns avec les autres. Les formateurs ont fait du bon travail pour nous amener à interagir les uns avec les autres. C'était également très pertinent pour notre travail, cela nous a appris à envoyer des e-mails à certaines personnes, à dialoguer avec elles et à travailler avec elles. »

« C'était un cours de leadership où ils ont appris à me connaître, beaucoup de réflexion a été requise. Je pouvais me voir dans le cours lui-même, ce qui revient à l'importance de la pertinence. »

« Il y en a quelques-uns auxquels je peux penser qui avaient une combinaison d'un peu d'information et d'interaction et de discussions, il y a eu des modules ou des ateliers sur la confiance culturelle par exemple ou le développement du leadership, donc c'est généralement une combinaison d'information et d'engagement. »

Anecdotes sur les pires expériences d'apprentissage professionnel :

« En prenant des cours de français, ils ont eu beaucoup de séances en petits groupes. En raison de l'inexpérience, de nombreuses erreurs se sont propagées dans les groupes de discussion. Il est important d'avoir quelqu'un dans la salle qui sait de quoi il parle. »

« Cibler le bon public est essentiel. La pire expérience remonte à plus de 10 ans. Chaque personne était obligée de suivre ça, la gestion du temps de projet, un gaspillage d'argent colossal, et nous n'avons jamais fait de gestion de projet après la formation. Dans une pièce pleine de gens sans intérêt, ce qui perturbait l'apprentissage. Le vrai point négatif, c'est quand le gouvernement essaie de tout peindre avec

le même pinceau. Il faut cibler et s'adapter aux gens. Il faut avoir une certaine flexibilité dans la formation.»

«J'ai dû observer quelqu'un pendant une journée et le lendemain, ils m'ont dit de le faire, il n'y a eu aucune rétroaction et aucun commentaire et j'ai dû faire le travail le lendemain. Je ne savais même pas par où commencer.»

«Lorsque quelqu'un n'est très clairement pas intéressé par ce dont il parle et qu'il ne fait que lire un manuel, il est brutal à suivre - tout dépend de la qualité de l'animateur.»

C. Module C: Méthodes d'apprentissage

Avantages et inconvénients de l'apprentissage autonome en ligne

Q - Enfin, explorons les différentes méthodes d'apprentissage telles que les activités d'apprentissage en ligne ou en présentiel.

Quels sont les avantages, le cas échéant, de l'acquisition de connaissances ou de l'apprentissage d'une nouvelle compétence en ligne seul ?

Quels sont les inconvénients, le cas échéant, de l'acquisition de connaissances ou de l'apprentissage d'une nouvelle compétence en ligne seul ?

Lorsqu'on leur a demandé quels étaient les avantages, le cas échéant, de l'acquisition de connaissances ou de l'apprentissage d'une nouvelle compétence en ligne seuls, les participants ont le plus souvent mentionné que l'apprentissage en ligne seul est le mieux adapté à l'apprentissage basé sur les connaissances et aux sujets qui ne sont pas trop compliqués, qu'il permet une flexibilité en termes d'horaire, et leur permet d'aller à leur propre rythme et de revenir en arrière ou de parcourir au besoin. Il a également été mentionné que les avantages étaient d'avoir les informations à portée de main pour se référer à tout moment, qu'il est plus sûr pour les personnes immunodéprimées, en particulier pendant la pandémie, qu'il est accessible à la plupart des gens car il n'y a pas de voyage impliqué, et qu'il est bon si vous êtes timide ou moins susceptible d'interagir dans le cadre d'un groupe.

D'un autre côté, les participants ont mentionné le manque d'interaction comme le plus grand inconvénient de l'acquisition de connaissances ou de l'apprentissage d'une nouvelle compétence en ligne seul. Ils ont également mentionné qu'il peut être plus difficile de se concentrer sur les apprentissages, que vous pourriez ne pas apprendre autant qu'en personne ou en groupe où vous pouvez entendre plusieurs points de vue, que vous ne pouvez pas retirer des compétences pratiques de l'apprentissage en ligne et qu'il est plus difficile de poser des questions ou d'obtenir des éclaircissements si nécessaire.

Avantages et inconvénients de l'apprentissage en groupe en ligne

Q - Quels sont les avantages, le cas échéant, pour vous d'acquérir des connaissances ou d'apprendre une nouvelle compétence en ligne en groupe ?

Quels sont les inconvénients, le cas échéant, pour vous d'acquérir des connaissances ou d'apprendre une nouvelle compétence en ligne en groupe ?

Les avantages de l'acquisition de connaissances ou de l'apprentissage d'une nouvelle compétence en ligne dans un cadre de groupe les plus souvent mentionnés par les participants étaient plus d'opportunités d'interaction que l'apprentissage individuel, y compris par le biais de la collaboration

et des salles de sous-groupes, et l'accessibilité de l'apprentissage virtuel à la fois en termes de voyage et de mobilité, ainsi que la possibilité d'activer les sous-titres codés.

Les inconvénients mentionnés par les participants étaient un engagement limité, car certains participants garderont leurs caméras/microphones éteints, qu'il est facile d'effectuer plusieurs tâches à la fois et de se connecter et de se déconnecter de l'activité d'apprentissage, et que le flux est plus difficile à contrôler ou à maintenir dans un cadre de groupe en ligne par rapport à en personne.

Activités d'apprentissage les mieux adaptées à l'apprentissage en ligne

Q - Quels types d'activités d'apprentissage conviennent le mieux à l'apprentissage en ligne ? Pourquoi ?

Les participants ont le plus souvent déclaré que l'acquisition de connaissances telles que d'apprendre sur des politiques était la mieux adaptée à l'apprentissage en ligne. Les participants ont également mentionné que les activités d'apprentissage qui utilisaient des salles de sous-groupes dans Teams ou d'autres plateformes de réunion virtuelles étaient utiles pour encourager la participation et améliorer l'apprentissage. Les participants ont pensé que les activités d'apprentissage en ligne à distance axées sur le maintien d'un élément d'interactivité et/ou de collaboration étaient l'approche la plus positive pour l'apprentissage en ligne. Certains participants ont mentionné que les activités d'apprentissage comme la formation obligatoire et les examens de certification ou les remises à niveau étaient mieux adaptées à un format d'autoformation en ligne.

Certains participants ont mentionné que l'apprentissage d'une nouvelle compétence comme Excel ou le codage pourrait être bien adapté à l'apprentissage en ligne puisqu'ils utilisent des programmes informatiques.

Avantages et inconvénients de l'apprentissage en groupe en personne

Q - Quels sont les avantages, le cas échéant, de l'acquisition de connaissances ou de l'apprentissage d'une nouvelle compétence en présentiel en groupe ?

Quels sont les inconvénients, le cas échéant, de l'acquisition de connaissances ou de l'apprentissage d'une nouvelle compétence en présentiel en groupe ?

La majorité des participants avaient une opinion positive de l'acquisition de connaissances ou de l'apprentissage d'une nouvelle compétence en présentiel en groupe, et bon nombre d'entre eux ont déclaré qu'il s'agissait de leur mode d'apprentissage préféré. Les avantages de l'apprentissage en groupe en personne mentionnés par les participants comprenaient le réseautage et l'établissement de nouvelles connexions, moins de distractions, un meilleur flux de discussions et structure de classe (c'est-à-dire des pauses régulières qui peuvent souvent être négligées à la maison), et la capacité d'apprendre de vos pairs ou d'acquérir des perspectives différentes. Certains participants ont mentionné qu'il est plus facile pour les instructeurs d'évaluer le langage corporel des participants afin de mieux comprendre la dynamique de groupe et d'ajuster leur enseignement si nécessaire.

Les inconvénients de l'apprentissage en présentiel groupe mentionnés par les participants étaient le coût - pour les cours eux-mêmes et/ou pour les déplacements, les approbations pour les activités en personne étant souvent plus difficiles à obtenir, et la gestion du temps. Certains participants ont déclaré que l'apprentissage en personne ne répondait pas à leurs besoins, mais préféraient les groupes virtuels ou l'apprentissage en ligne autonome pour diverses raisons, notamment être introverti,

ne pas pouvoir voyager, se sentir plus à l'aise à la maison ou l'accessibilité des services en ligne tels que le sous-titrage codé.

Activités d'apprentissage les mieux adaptées à l'apprentissage en personne

Q - Quels types d'activités d'apprentissage conviennent le mieux à l'apprentissage en présentiel ? Pourquoi??

Les participants ont unanimement déclaré que l'apprentissage d'une nouvelle compétence, en particulier une compétence très concrète, est mieux adapté à l'apprentissage en présentiel. Des exemples d'activités d'apprentissage impliquant l'acquisition d'une nouvelle compétence mentionnées par les participants incluent la formation en RCP, la formation linguistique ou la formation aux négociations où la lecture du langage corporel de quelqu'un est une partie importante de la formation. Les activités d'apprentissage où il est important d'obtenir des commentaires des instructeurs et des collègues, les cours de plusieurs jours et les activités d'apprentissage où vous devez montrer un produit final ont également été mentionnés comme étant les mieux adaptés pour une séance en personne.

Certains participants ont mentionné que l'apprentissage en personne, en particulier en petits groupes, offre un espace plus sûr qu'en ligne. Les formations en personne permettent également à l'instructeur/animateur de gérer les discussions et d'être attentif aux participants lorsqu'ils traitent de sujets sensibles comme la santé mentale.

Annexe A: Méthodologie

Phase quantitative

Le sondage en ligne est composé de 8 709 fonctionnaires sélectionnés à partir d'une liste sélectionnée au hasard fournie 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 choisis 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 ce sondage a été de neuf pour cent

Le sondage était également disponible via un lien ouvert programmé par Nanos et affiché sur le site Web de l'EFPC, afin de recueillir les besoins de formation, d'apprentissage et de perfectionnement autoévalués des répondants. Le but du lien ouvert était de permettre à tout fonctionnaire souhaitant partager son point de vue de le faire, même s'il n'a pas été sélectionné au hasard pour participer au sondage sur invitation.

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 basée sur un taux de réponse estimé à 12 %. Ce fichier a été utilisé pour pondérer le jeu de données par département.

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

Analyse d'apprentissage automatique

En raison du grand nombre de réponses aux questions ouvertes, Nanos a utilisé des algorithmes d'apprentissage automatique pour faciliter le codage. Lorsqu'il s'agit d'un tableau de réponses dans de grands ensembles de répondants, l'algorithme nous permet de regrouper automatiquement les réponses similaires. Nanos Research utilise la méthode de modélisation Latent Dirichlet Allocation pour le traitement du langage naturel, qui est un moyen efficace de fournir une approche impartiale et quantitative du tri des ensembles de données (mots) en groupes (sujets).

Nanos a exécuté un modèle MLA non supervisé sur les données qui code toutes les réponses en catégories. Chaque catégorie a six mots qui lui sont associés avec des probabilités que chaque mot soit correctement affecté à la catégorie. De plus, le codage des réponses comporte également un score de probabilité pour chaque réponse codée. Ce processus a permis à Nanos de catégoriser plus rapidement et plus précisément les sentiments et les opinions, tout en minimisant les biais et les erreurs humaines.

En règle générale, pour être cohérent, Nanos a utilisé la première mention dans la réponse pour déterminer si la réponse était correctement codée ou non. Comme le MLA obtenait des résultats différents pour chaque question, Nanos avait une approche légèrement différente pour vérifier l'analyse pour chaque question.

- **Question 94** – Un analyste de Nanos a vérifié toutes les réponses qui avaient un score de probabilité de 10 % et plus. Sur les 5 765 réponses codées, l'analyste a vérifié 3 703 réponses et

sur les 3 703, 1 301 ont été correctement codées et 2 402 ne l'ont pas été, pour un taux de réussite estimé à 35,1 %. Les 1 301 réponses correctement codées ont ensuite été vérifiées manuellement par un deuxième analyste.

- **Question 97**– Un analyste de Nanos a vérifié toutes les réponses qui avaient un score de probabilité de 7% et plus. Sur les 4 862 réponses codées, l'analyste a vérifié 4 471 réponses et sur les 4 471, 911 ont été correctement codées et 3 559 ne l'ont pas été pour un taux de réussite estimé à 20,4 %. Les réponses correctement codées au 911 ont ensuite été vérifiées manuellement par un deuxième analyste.

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 groupes étaient composés d'au moins 6 participants jusqu'à 10 participants maximum. Nanos a recruté 330 participants au sondage ayant exprimé leur intérêt pour la recherche du groupe de discussion par le biais du sondage en ligne, afin qu'un total de 87 personnes participent aux groupes de discussion. Les groupes de discussion duraient au maximum 90 minutes et étaient menés à l'aide de Microsoft Teams.

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.

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.

Annexe B: Valeur et intérêt pour l'apprentissage—Tableaux par données démographiques

Tableau 1 - Valeur globale des apprentissages suivis (moyenne) – par âge et genre

Domaine d'apprentissage	Âge									Genre		
	24 ans et moins	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans et plus	Homme	Femme	Autre
Compétences en communication	7.5	7.1	7.6	7.6	7.7	7.8	7.8	7.8	7.9	7.7	7.7	-*
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.7	6.0	7.2	7.7	7.2	7.2	7.5	7.2	7.5	7.4	7.2	-*
Utilisation des données et littératie des données	7.3	7.0	7.2	6.6	6.9	7.3	7.8	7.4	7.0	7.6	6.9	-*
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	-*	7.0	7.1	6.5	7.2	7.0	7.2	7.2	7.1	7.2	7.0	-*
Diversité, équité et inclusion	7.4	7.4	7.0	7.1	6.9	6.8	6.8	7.0	7.1	6.4	7.3	6.8
Réconciliation autochtone	7.7	6.8	7.7	7.4	7.7	7.3	7.5	7.3	7.5	6.9	7.5	8.0
Opérations gouvernementales générales	6.9	6.6	6.7	6.9	6.9	6.8	7.1	7.0	7.1	6.9	7.0	6.5
Délégation de pouvoirs	-*	6.9	7.6	6.8	7.3	7.2	7.4	7.6	7.6	7.3	7.4	-*
Formation des spécialistes fonctionnels	7.6	7.2	7.4	7.2	7.7	7.5	7.7	7.6	7.7	7.5	7.6	-*
Leadership	7.8	6.7	7.5	7.2	8.0	7.9	7.9	7.7	8.0	7.4	7.9	-*
Compétences en affaires	8.1	7.2	7.3	7.2	7.5	7.4	7.3	7.5	7.6	7.4	7.4	-*
Santé mentale et bien-être	7.6	8.0	7.2	7.2	7.3	7.3	7.5	7.3	7.4	7.1	7.5	6.2
Collaboration	7.5	7.2	7.3	7.3	7.5	7.5	7.5	7.2	7.4	7.2	7.6	-*

* La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n=<30

Tableau 2 - Intérêt global pour davantage d'apprentissage (moyenne) – par âge et genre

Domaine d'apprentissage	Âge									Genre		
	24 ans et moins	25-29 ans	30-34	24 ans et moins	25-29 ans	45-49	24 ans et moins	25-29 ans	60 plus	24 ans et moins	25-29 ans	Autre
Compétences en communication	7.2	6.7	7.6	7.8	7.7	7.7	7.5	7.4	7.2	7.3	7.6	-*
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.3	7.4	7.6	7.6	7.8	7.0	7.5	7.7	7.5	7.6	7.5	-*
Utilisation des données et littératie des données	7.1	7.7	7.8	6.9	8.0	7.6	8.2	7.4	7.0	7.9	7.4	-*
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	-*	7.3	7.2	6.6	7.3	7.2	7.3	6.8	6.8	7.1	7.1	-*
Diversité, équité et inclusion	7.0	6.7	6.8	6.7	6.5	6.3	5.9	6.5	6.2	5.9	6.8	7.9
Réconciliation autochtone	7.9	6.9	7.6	7.3	7.5	7.3	7.2	7.0	6.9	6.7	7.4	8.7
Opérations gouvernementales générales	6.0	5.4	6.2	6.5	6.5	6.2	6.3	6.0	6.2	6.3	6.2	5.7
Délégation de pouvoirs	-	6.1	6.3	6.1	6.6	6.3	6.1	6.1	6.2	6.2	6.3	-*
Formation des spécialistes fonctionnels	6.9	7.8	7.2	7.0	7.5	7.4	7.2	7.3	7.0	7.2	7.4	-*
Leadership	7.3	6.9	8.1	7.6	8.2	8.1	7.7	7.4	7.2	7.4	8.0	-*
Compétences en affaires	8.1	7.0	7.6	7.6	7.6	7.5	7.3	7.1	7.1	7.4	7.4	-*
Santé mentale et bien-être	7.8	7.4	7.3	7.3	7.5	7.3	7.4	7.6	7.4	7.1	7.5	7.1
Collaboration	7.0	6.1	7.6	7.3	7.3	7.5	7.3	6.9	6.8	6.9	7.3	-*

* La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n<30

Tableau 3- - Valeur globale des apprentissages suivis (moyenne) – par région

Domaine d'apprentissage	Province										Région	
	AB	BC	MB	NB	N-É	NS	ON**	ÎPÉ	QC**	SK	RCN	Non-RCN
Compétences en communication	7.9	7.3	7.8	7.9	9.1	7.9	8.0	7.9	8.1	7.2	7.4	7.9
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.1	6.7	7.2	7.0	7.4	7.5	7.3	-*	8.0	6.7	7.1	7.3
Utilisation des données et littératie des données	7.2	7.1	7.2	7.4	-*	7.1	7.4	-*	8.3	-*	6.9	7.5
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	7.0	7.4	6.3	6.4	-*	7.0	7.3	-*	7.7	-*	6.9	7.2
Diversité, équité et inclusion	6.6	6.7	7.4	7.3	6.4	7.7	7.1	7.4	6.8	6.7	7.0	7.0
Réconciliation autochtone	7.2	7.3	6.1	7.9	7.8	8.2	7.3	8.0	7.4	7.3	7.2	7.3
Opérations gouvernementales générales	6.4	6.5	5.8	7.2	7.2	7.3	6.9	7.1	7.1	6.4	7.0	6.8
Délégation de pouvoirs	7.3	6.8	6.6	7.7	7.7	7.4	7.4	7.4	7.8	7.0	7.3	7.3
Formation des spécialistes fonctionnels	7.5	7.2	7.5	7.9	7.9	7.8	7.6	7.5	7.5	7.1	7.5	7.5
Leadership	7.7	7.4	7.5	7.7	6.4	7.8	7.8	8.0	8.3	7.3	7.7	7.7
Compétences en affaires	7.3	7.1	7.4	7.1	8.3	7.2	7.5	7.6	7.8	6.7	7.4	7.4
Santé mentale et bien-être	7.2	7.1	7.8	7.7	7.4	7.6	7.5	7.7	7.9	7.4	7.1	7.6
Collaboration	7.2	7.0	7.7	7.4	7.7	7.3	7.1	7.6	8.2	7.1	7.3	7.4

* La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n=<30

Tableau 4 - Intérêt global pour davantage d'apprentissage (moyenne)– par région

Domaine d'apprentissage	Province									Région		
	AB	BC	MB	AB	BC	NS	AB	BC	QC**	AB	BC	Non-NCR
Compétences en communication	7.6	7.2	7.6	7.8	6.4	7.8	7.7	7.4	8.2	7.4	7.3	7.6
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	6.5	7.1	7.6	7.1	8.4	7.7	7.4	-*	8.1	7.2	7.7	7.4
Utilisation des données et littératie des données	7.7	7.4	7.7	7.8	-*	7.3	7.6	6.7	8.2	-*	7.5	7.7
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	6.9	7.3	6.5	6.8	-*	6.8	7.5	-*	7.7	-*	6.9	7.2
Diversité, équité et inclusion	6.2	6.3	6.1	6.4	6.2	7.3	6.5	7.1	5.9	6.1	6.5	6.3
Réconciliation autochtone	7.5	7.1	6.1	7.4	8.0	7.7	7.2	7.3	7.0	7.2	7.1	7.2
Opérations gouvernementales générales	5.9	5.8	4.8	6.4	6.6	6.7	6.5	6.4	6.6	6.1	6.2	6.2
Délégation de pouvoirs	6.3	5.5	6.5	6.7	6.8	6.3	6.4	6.6	6.9	6.4	6.1	6.4
Formation des spécialistes fonctionnels	7.1	6.8	7.3	7.5	8.1	7.7	7.3	7.1	7.2	7.5	7.3	7.3
Leadership	7.8	7.3	7.6	7.9	6.6	7.8	7.9	8.3	8.2	7.3	7.7	7.8
Compétences en affaires	7.3	7.3	7.3	7.4	8.6	7.3	7.6	7.5	7.6	7.7	7.3	7.5
Santé mentale et bien-être	7.3	7.2	6.8	7.7	8.0	8.2	7.5	7.6	7.7	7.5	7.2	7.5
Collaboration	7.1	7.2	6.1	7.1	7.4	7.5	7.1	7.2	7.9	7.4	7.1	7.2

* La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n=<30

Tableau 5 - Valeur globale des apprentissages suivis (moyenne) – par statut et rôle

Domaine d'apprentissage	Rôle de l'employé(e)					Statut d'employé(e)			
	Nouveau fonctionnaire	Employé (e)	Superviseur (e)	Gestionnaire	Cadre	Permanent (e)	Période Déterminée	Occasionnel (e)	Étudiant (e)
Compétences en communication	8.3	7.5	7.5	7.7	7.8	7.6	8.1	8.2	7.7
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.7	7.1	7.0	7.1	7.1	7.1	7.9	7.3	7.3
Utilisation des données et littératie des données	7.6	7.2	7.0	7.1	6.2	7.0	8.0	8.3	7.1
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	7.7	7.0	7.2	6.9	6.0	6.9	7.8	.*	.*
Diversité, équité et inclusion	7.5	7.0	6.5	6.7	7.2	6.8	7.7	7.7	7.2
Réconciliation autochtone	8.0	7.3	7.1	7.3	7.1	7.2	8.1	8.3	7.9
Opérations gouvernementales générales	7.3	6.7	6.7	6.9	7.3	6.8	7.4	7.3	6.7
Délégation de pouvoirs	7.6	7.1	7.3	7.6	7.0	7.3	7.9	.*	.*
Formation des specialists fonctionnels	7.7	7.6	7.2	7.5	6.9	7.5	7.8	8.0	7.7
Leadership	7.6	7.6	7.7	7.9	7.6	7.6	8.1	8.7	7.4
Compétences en affaires	7.8	7.3	7.2	7.4	7.6	7.3	7.9	7.3	7.9
Santé mentale et bien-être	7.7	7.4	7.3	7.2	7.3	7.2	7.9	8.0	7.1
Collaboration	7.8	7.2	7.0	7.5	7.9	7.3	7.8	7.7	7.2

* La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n=<30

Table 6 - Intérêt global pour davantage d'apprentissage (moyenne)– par statut et rôle

Domaine d'apprentissage	Rôle de l'employé(e)					Statut d'employé(e)			
	Nouveau fonctionnaire	Employé (e)	Supervisor	Nouveau fonctionnaire	Employé (e)	Indeterminate	Nouveau fonctionnaire	Employé (e)	Étudiant (e)
Compétences en communication	7.7	7.5	7.4	7.4	6.9	7.4	8.1	7.7	7.1
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.7	7.5	7.5	7.2	7.4	7.5	7.9	7.1	7.0
Utilisation des données et littératie des données	7.8	7.7	7.7	7.4	6.4	7.6	8.0	8.0	7.4
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	7.8	7.1	7.1	6.8	5.9	6.9	8.2	-	-
Diversité, équité et inclusion	7.0	6.3	6.0	6.3	6.8	6.2	7.4	7.6	6.7
Réconciliation autochtone	7.9	7.1	7.2	7.0	7.0	7.0	7.9	8.2	8.0
Opérations gouvernementales générales	6.9	6.1	6.0	6.0	6.2	6.1	7.2	6.6	6.1
Délégation de pouvoirs	7.0	6.3	6.3	6.3	5.3	6.2	7.2	-	-
Formation des spécialistes fonctionnels	7.4	7.5	7.1	7.1	6.2	7.2	7.6	7.5	6.9
Leadership	7.6	7.7	7.7	8.1	7.6	7.7	8.2	7.5	6.9
Compétences en affaires	7.8	7.4	7.3	7.4	6.8	7.3	7.9	7.4	7.8
Santé mentale et bien-être	7.7	7.4	7.3	7.2	7.2	7.2	7.9	8.2	7.4
Collaboration	7.8	7.0	6.7	7.4	7.3	7.1	7.9	7.4	6.7

***La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n<30**

Tableau 7 - - Valeur globale des apprentissages suivis (moyenne) – par ancienneté

Domaine d'apprentissage	Ancienneté (années)							Ancienneté (Mois – si moins d'un an)		
	<1 an	1-5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16-20 ans	20-25 ans	>25 ans	1-3 mois	4-6 mois	6-11 mois
Compétences en communication	8.2	7.9	7.1	7.5	7.5	7.7	7.8	8.4	8.4	8.1
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.9	7.4	6.3	7.1	7.1	7.5	7.0	7.9	8.4	7.7
Utilisation des données et littératie des données	7.6	7.4	7.8	7.1	6.5	7.1	7.1	7.8	7.8	7.3
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	7.7	7.5	6.9	6.8	6.9	7.1	7.0	-*	7.8	7.4
Diversité, équité et inclusion	7.7	7.3	6.8	6.6	6.7	6.8	6.9	7.8	7.7	7.7
Réconciliation autochtone	8.1	7.4	7.5	7.3	7.4	7.1	7.3	8.0	8.3	8.0
Opérations gouvernementales générales	7.4	6.8	6.9	6.6	6.8	7.0	7.0	7.6	7.4	7.3
Délégation de pouvoirs	7.5	7.4	7.4	7.2	7.1	7.4	7.7	-*	7.9	7.5
Formation des specialists fonctionnels	7.8	7.6	7.3	7.4	7.7	7.6	7.7	8.0	7.8	7.7
Leadership	7.9	7.6	7.8	7.6	7.8	7.8	7.8	8.3	8.3	7.6
Compétences en affaires	7.9	7.7	7.3	7.1	7.2	7.2	7.6	8.3	7.7	7.7
Santé mentale et bien-être	7.9	7.5	7.5	7.1	7.3	7.4	7.2	7.7	8.0	7.9
Collaboration	7.9	7.6	7.1	7.2	7.4	7.3	7.2	8.1	8.0	7.8

* La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n=<30

Tableau 8 - Intérêt global pour davantage d'apprentissage (moyenne) – par ancienneté

Domaine d'apprentissage	Ancienneté (années)							Ancienneté (Mois – si moins d'un an)		
	<1 an	1-5 ans	6-10 ans	11-15 ans	16-20 ans	20-25 ans	>25 ans	1-5 mois	4-6 mois	6-11 mois
Compétences en communication	8.1	7.7	7.4	7.2	7.3	7.3	7.2	8.3	8.4	7.7
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.7	7.8	7.7	6.7	7.2	7.6	7.5	8.2	7.8	7.7
Utilisation des données et littératie des données	7.7	7.9	8.0	7.4	7.7	7.5	7.3	7.8	8.0	7.5
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	7.8	7.7	7.1	6.9	6.8	6.7	6.5	-*	8.2	7.4
Diversité, équité et inclusion	7.3	6.7	6.1	6.1	6.2	6.0	6.4	7.3	7.3	7.3
Réconciliation autochtone	8.0	7.4	7.5	7.1	7.1	6.9	6.7	7.8	8.2	8.0
Opérations gouvernementales générales	7.0	6.4	6.2	5.7	6.2	6.0	5.9	7.3	7.1	6.8
Délégation de pouvoirs	7.1	6.6	6.4	6.0	6.5	6.0	5.8	-*	7.3	7.0
Formation des spécialistes fonctionnels	7.4	7.5	7.7	6.9	7.3	7.1	7.0	7.5	7.5	7.4
Leadership	8.1	7.9	8.1	7.8	7.9	7.8	7.1	8.0	8.2	8.0
Compétences en affaires	7.9	7.8	7.6	7.1	7.2	7.1	7.1	8.5	7.8	7.5
Santé mentale et bien-être	7.8	7.4	7.7	7.1	7.2	7.3	7.7	7.9	8.2	7.6
Collaboration	7.8	7.2	7.2	7.0	7.1	7.1	6.6	7.6	7.9	7.8

* La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n=<30

Tableau 9 - Valeur globale des apprentissages suivis (moyenne) – par langue et handicap

Domaine d'apprentissage	Première langue officielle			Langue parlé au travail			Personne en situation de handicap		
	Anglais	Français	Autre	English	Anglais	Français	Oui	Non	Préfère ne pas répondre
Compétences en communication	7.6	8.0	7.9	7.6	8.1	8.2	7.5	7.7	7.4
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.0	7.7	7.9	7.1	7.8	7.7	7.0	7.3	6.8
Utilisation des données et littératie des données	7.1	7.5	-*	7.1	8.0	-*	7.6	7.1	6.5
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	7.1	7.4	-*	7.1	7.7	-*	6.9	7.1	6.9
Diversité, équité et inclusion	7.0	7.0	7.2	7.0	6.9	7.1	6.8	7.1	6.2
Réconciliation autochtone	7.3	7.5	7.7	7.3	7.6	7.4	7.2	7.4	6.7
Opérations gouvernementales générales	6.8	7.1	7.7	6.9	7.1	6.8	6.8	6.9	6.5
Délégation de pouvoirs	7.2	7.7	7.8	7.3	8.0	7.6	7.2	7.4	6.7
Formation des specialists fonctionnels	7.4	7.9	7.7	7.5	7.8	7.3	7.4	7.6	7.2
Leadership	7.5	8.2	7.9	7.7	8.3	8.0	7.7	7.7	7.6
Compétences en affaires	7.3	7.7	7.3	7.4	7.7	8.1	7.1	7.5	7.2
Santé mentale et bien-être	7.1	7.8	7.4	7.2	7.8	7.5	6.8	7.4	6.9
Collaboration	7.2	7.9	-*	7.3	8.0	8.2	7.4	7.4	6.9

*Sample size is too small to report, n<30

Tableau 10 - Intérêt global pour davantage d'apprentissage (moyenne) – par langue et handicap

Domaine d'apprentissage	Première langue officielle			Langue parlé au travail			Personne en situation de handicap		
	Anglais	Français	Autre	Anglais	Français	Autre	Oui	Non	Préfère ne pas répondre
Compétences en communication	7.4	7.8	8.1	7.4	8.0	7.7	7.5	7.5	7.2
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.4	7.8	8.0	7.4	7.9	7.8	7.2	7.6	6.9
Utilisation des données et littératie des données	7.6	8.0	-*	7.7	8.0	-*	8.0	7.5	7.3
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	7.1	7.3	-*	7.1	7.6	-*	7.0	7.1	7.0
Diversité, équité et inclusion	6.5	6.2	6.5	6.5	6.1	6.9	6.4	6.4	5.9
Réconciliation autochtone	7.1	7.3	7.6	7.2	7.3	7.1	7.1	7.2	6.6
Opérations gouvernementales générales	6.1	6.5	7.0	6.2	6.5	6.1	6.3	6.2	6.0
Délégation de pouvoirs	6.0	6.7	6.9	6.2	6.9	6.3	6.0	6.3	6.4
Formation des spécialistes fonctionnels	7.2	7.6	7.6	7.3	7.4	7.0	7.3	7.3	7.1
Leadership	7.6	8.2	8.1	7.7	8.2	8.1	7.9	7.7	7.5
Compétences en affaires	7.3	7.5	8.0	7.4	7.6	7.2	7.3	7.4	7.2
Santé mentale et bien-être	7.2	7.5	7.5	7.3	7.7	7.4	7.2	7.4	7.1
Collaboration	7.0	7.6	-*	7.1	7.7	7.5	7.3	7.1	7.0

* La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n=<30

Tableau 11 - Valeur globale des apprentissages suivis (moyenne)– par communauté ethnique**

Domaine d'apprentissage	Communauté ethnique (Plus sélectionnées)										
	Blanc/Blanche	Métis(se)	Descendance mixte	Sud-asiatique	Membre d'une Première Nation	Chinois(e)	Noir(e)	Philippin(e)	Latino-Américain(e)	Arabe	Asiatique du Sud-Est
Compétences en communication	7.6	7.5	7.3	8.0	7.6	7.6	8.5	8.0	8.0	7.8	7.5
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.1	6.9	6.6	8.3	7.6	7.5	7.9	-*	7.9	7.3	-*
Utilisation des données et littératie des données	7.1	6.8	6.4	8.0	-*	7.4	7.7	-*	7.9	7.6	-*
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	7.1	7.2	6.9	8.0	-*	7.5	8.3	-*	-*	-*	-*
Diversité, équité et inclusion	6.9	7.1	6.8	7.7	7.3	7.0	8.2	7.6	7.8	6.5	7.2
Réconciliation autochtone	7.3	7.8	7.6	7.9	8.3	7.0	8.5	7.6	8.5	3.9	7.2
Opérations gouvernementales générales	6.8	6.8	6.6	7.4	6.8	7.1	8.0	7.0	7.4	7.7	7.0
Délégation de pouvoirs	7.4	7.4	7.5	7.5	7.7	7.4	8.3	-*	8.1	8.3	-*
Formation des spécialistes fonctionnels	7.5	7.3	7.1	7.9	7.2	7.5	8.1	7.4	7.9	7.8	7.4
Leadership	7.7	7.6	7.4	7.8	7.7	7.5	8.5	7.9	8.3	8.2	7.9
Compétences en affaires	7.3	7.3	7.3	7.9	8.3	7.3	8.2	-*	8.3	8.3	7.4
Santé mentale et bien-être	7.2	7.4	7.2	7.8	7.2	7.1	8.4	8.2	7.8	4.5	7.4
Collaboration	7.3	7.4	7.2	8.1	-*	7.4	8.1	-*	-*	7.7	-*

*La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n<30

** Les tableaux incluent les communautés ethniques les plus fréquemment sélectionnées. Les résultats complets peuvent être trouvés dans les tableaux bannières.

Table 12 - Intérêt global pour davantage d'apprentissage (moyenne) – par communauté ethnique**

Domaine d'apprentissage	Communauté ethnique (Plus sélectionnées)										
	Blanc/Blanche	Métis(se)	Descendance mixte	Sud-asiatique	Membre d'une Première Nation	Chinois(e)	Noir(e)	Philippin(e)	Latino-Américain(e)	Arabe	Asiatique du Sud-Est
Compétences en communication	7.3	7.3	7.3	8.1	7.7	7.7	8.7	7.7	8.3	7.7	8.3
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.4	7.3	6.9	8.1	7.2	7.9	8.4	-*	7.9	7.5	-*
Utilisation des données et littératie des données	7.6	7.4	7.0	8.1	-*	8.1	7.7	-*	7.9	7.9	-*
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	7.1	-*	7.3	8.0	-*	7.5	8.1	-*	-*	-*	-*
Diversité, équité et inclusion	6.3	6.7	6.7	7.4	6.8	6.5	8.0	6.9	7.2	6.1	6.7
Réconciliation autochtone	7.1	7.6	7.7	8.1	8.8	7.0	8.4	7.2	8.2	3.7	7.1
Opérations gouvernementales générales	6.0	6.2	6.3	7.4	6.2	6.6	7.7	6.3	6.8	7.1	6.7
Délégation de pouvoirs	6.1	6.0	6.0	6.7	6.4	6.1	7.8	6.2	7.3	7.7	-*
Formation des spécialistes fonctionnels	7.2	7.5	7.2	7.8	7.1	7.3	8.0	7.2	7.7	7.6	7.6
Leadership	7.7	7.5	7.7	8.2	7.7	7.8	8.4	8.5	8.4	7.9	8.2
Compétences en affaires	7.2	7.5	7.2	8.1	8.5	7.3	8.4	-*	8.6	8.8	7.6
Santé mentale et bien-être	7.3	7.6	7.6	7.9	7.5	7.4	8.4	8.0	8.1	4.1	7.7
Collaboration	7.0	7.3	7.1	7.9	-*	7.6	8.2	-*	-*	7.5	-*

*La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n<30

** Les tableaux incluent les communautés ethniques les plus fréquemment sélectionnées. Les résultats complets peuvent être trouvés dans les tableaux bannières.

Tableau 13 - Valeur globale des apprentissages suivis (moyenne) – par groupe de classification

Domaine d'apprentissage	Groupe de classification											Étudiant(e)
	AS	CR	CS	EC	ED	EX	FI	GT	IS	PE	PG	
Compétences en communication	7.7	8.0	7.5	7.5	8.0	7.8	7.8	7.2	8.0	7.5	7.6	7.7
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.2	7.7	7.8	6.8	7.2	7.1	7.1	7.0	7.4	7.2	7.5	7.5
Utilisation des données et littératie des données	7.2	7.7	7.5	7.3	7.6	7.1	7.0	7.4	6.6	6.8	7.0	7.3
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	7.1	7.2	7.8	6.5	7.1	7.2	7.5	8.5	7.1	6.8	6.4	7.7
Diversité, équité et inclusion	7.3	7.6	6.4	6.8	8.0	7.2	6.6	6.2	7.0	7.5	6.9	7.3
Réconciliation autochtone	7.6	8.0	6.9	7.7	8.4	7.6	6.6	7.2	7.9	7.8	7.3	7.9
Opérations gouvernementales générales	7.1	7.2	6.7	7.0	7.0	7.3	7.6	6.5	7.0	6.7	7.2	6.8
Délégation de pouvoirs	7.7	7.8	7.7	7.1	6.8	7.4	8.2	6.9	6.9	7.7	8.2	6.9
Formation des specialists fonctionnels	7.7	7.7	7.7	6.9	7.8	7.5	8.1	7.9	7.2	8.4	8.0	7.8
Leadership	8.0	7.7	7.7	7.6	7.5	8.2	7.8	7.3	7.5	8.0	8.0	7.7
Compétences en affaires	7.4	7.3	7.7	7.3	6.6	7.4	7.7	7.0	6.7	7.2	8.1	7.9
Santé mentale et bien-être	7.6	7.9	7.0	6.7	8.3	7.2	7.5	7.4	6.8	7.4	7.5	7.3
Collaboration	7.6	7.1	7.5	7.3	7.1	7.6	7.1	6.1	6.7	7.8	6.9	7.2

*La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n<30

Tableau 14 - Intérêt global pour davantage d'apprentissage (moyenne) – par groupe de classification

Domaine d'apprentissage	Groupe de classification											
	AS	CR	CS	EC	ED	EX	FI	GT	IS	PE	PG	Étudiant(e)
Compétences en communication	7.7	8.0	7.0	7.2	7.8	6.8	7.3	6.9	8.1	7.4	7.5	7.1
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.4	7.5	8.3	7.2	7.1	7.1	7.3	7.0	7.3	6.8	7.7	7.2
Utilisation des données et littératie des données	7.5	7.4	7.8	8.0	7.5	7.5	7.7	7.7	6.6	6.9	7.1	7.4
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	7.3	7.2	7.5	6.7	7.4	6.8	7.0	8.2	7.9	6.7	6.8	7.2
Diversité, équité et inclusion	6.7	6.8	5.5	6.5	7.9	6.8	5.6	5.7	6.8	7.4	6.0	6.7
Réconciliation autochtone	7.4	7.5	6.1	7.7	8.6	7.6	6.3	6.8	7.6	7.8	7.1	7.8
Opérations gouvernementales générales	6.3	6.8	6.2	6.4	6.0	6.1	6.7	5.5	5.8	6.1	6.0	6.1
Délégation de pouvoirs	6.7	7.2	6.7	5.8	5.3	5.3	7.0	6.6	5.5	5.9	7.1	6.4
Formation des specialists fonctionnels	7.6	7.6	7.7	6.4	6.7	6.4	7.7	7.4	6.6	8.3	7.6	6.8
Leadership	7.9	7.9	7.6	7.7	7.9	8.3	7.6	6.8	8.0	8.2	8.0	7.2
Compétences en affaires	7.6	7.5	7.5	7.2	6.5	6.8	7.4	7.4	7.3	7.1	8.3	7.8
Santé mentale et bien-être	7.7	7.8	6.7	6.9	7.9	7.2	7.1	6.9	7.1	7.3	7.4	7.4
Collaboration	7.4	7.2	6.9	7.1	7.1	7.1	7.0	6.9	6.4	7.6	7.0	6.9

***La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n<30**

Tableau 15 - Valeur globale des apprentissages suivis (moyenne)– par niveau de classification

Domaine d'apprentissage	Niveau de classification							
	01	02	03	04	05	06	07	08
Compétences en communication	8.0	7.6	7.7	7.8	7.8	7.7	7.9	8.0
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.4	7.3	7.3	7.5	7.2	7.0	6.9	6.9
Utilisation des données et littératie des données	7.4	7.3	7.0	7.5	7.3	7.0	7.3	7.7
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	7.6	6.9	7.0	7.6	7.1	6.8	7.1	6.9
Diversité, équité et inclusion	7.5	7.1	6.8	7.2	7.0	6.8	6.7	6.9
Réconciliation autochtone	7.5	7.7	7.3	7.7	7.2	7.6	7.2	7.1
Opérations gouvernementales générales	7.2	6.9	6.8	7.0	6.8	7.0	6.4	7.0
Délégation de pouvoirs	7.7	7.6	7.3	7.7	7.2	7.4	7.4	7.3
Formation des specialists fonctionnels	7.6	7.7	7.5	7.7	7.3	7.4	7.3	7.5
Leadership	8.2	7.7	7.6	7.8	7.7	8.0	8.0	7.9
Compétences en affaires	7.6	7.3	7.2	7.6	7.4	7.5	7.5	7.4
Santé mentale et bien-être	7.6	7.4	7.4	7.5	7.3	7.3	7.0	7.7
Collaboration	7.7	7.0	7.3	7.6	7.3	7.6	7.7	7.6

***La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n<30**

Tableau 16 - Intérêt global pour davantage d'apprentissage (moyenne) – par niveau de classification

Domaine d'apprentissage	Niveau de classification							
	01	02	03	04	05	06	07	08
Compétences en communication	8.0	7.6	7.7	7.8	7.8	7.7	7.9	8.0
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.4	7.3	7.3	7.5	7.2	7.0	6.9	6.9
Utilisation des données et littératie des données	7.4	7.3	7.0	7.5	7.3	7.0	7.3	7.7
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	7.6	6.9	7.0	7.6	7.1	6.8	7.1	6.9
Diversité, équité et inclusion	7.5	7.1	6.8	7.2	7.0	6.8	6.7	6.9
Réconciliation autochtone	7.5	7.7	7.3	7.7	7.2	7.6	7.2	7.1
Opérations gouvernementales générales	7.2	6.9	6.8	7.0	6.8	7.0	6.4	7.0
Délégation de pouvoirs	7.7	7.6	7.3	7.7	7.2	7.4	7.4	7.3
Formation des spécialistes fonctionnels	7.6	7.7	7.5	7.7	7.3	7.4	7.3	7.5
Leadership	8.2	7.7	7.6	7.8	7.7	8.0	8.0	7.9
Compétences en affaires	7.6	7.3	7.2	7.6	7.4	7.5	7.5	7.4
Santé mentale et bien-être	7.6	7.4	7.4	7.5	7.3	7.3	7.0	7.7
Collaboration	7.7	7.0	7.3	7.6	7.3	7.6	7.7	7.6

***La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n=<30**

Tableau 17 - Valeur globale des apprentissages suivis (moyenne)– par domaine fonctionnel (partie 1)

Domaine d'apprentissage	Domaine fonctionnel												
	CCC	Pro. de la santé	Régl. fédérale	Conformité, inspection	Comm.	AIPRP	Sécurité	Sci&tech	Biblio.	Jur.	Admin	RH	Gest. Finance
Compétences en communication	8.3	8.1	7.9	8.0	8.2	8.5	7.7	7.6	7.0	7.6	7.8	7.8	7.9
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.8	7.4	7.5	7.4	7.6	7.8	7.6	7.1	7.1	7.3	7.3	7.3	7.2
Utilisation des données et littératie des données	8.0	7.4	7.1	7.2	7.0	8.2	7.0	7.5	7.4	6.4	7.2	7.1	7.3
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	7.7	7.8	7.3	6.9	7.6	7.6	6.9	7.2	7.3	6.4	7.0	7.4	7.2
Diversité, équité et inclusion	7.6	7.3	6.9	6.9	7.2	7.4	6.4	6.6	6.5	7.1	7.3	7.4	6.9
Réconciliation autochtone	8.1	7.8	7.0	6.9	7.9	7.6	6.6	7.3	7.5	7.9	7.7	7.6	7.3
Opérations gouvernementales générales	7.4	6.7	7.1	6.8	7.2	7.5	6.7	6.5	6.2	6.9	7.1	7.1	7.3
Délégation de pouvoirs	7.8	7.2	7.0	7.0	7.1	7.7	7.4	6.8	7.5	7.3	7.7	7.8	8.2
Formation des spécialistes fonctionnels	8.0	8.1	7.2	7.4	7.5	8.0	7.6	6.9	6.7	6.9	7.6	8.0	7.9
Leadership	8.2	8.2	7.8	7.8	7.9	8.0	7.6	7.4	7.5	7.6	7.9	8.2	8.1
Compétences en affaires	8.1	7.6	7.1	7.3	7.3	7.5	7.3	7.1	6.5	7.0	7.4	7.4	7.6
Santé mentale et bien-être	8.0	7.9	7.4	7.5	7.4	8.0	7.4	6.8	6.5	7.3	7.6	7.6	7.6
Collaboration	8.1	7.6	7.4	7.3	7.8	7.7	7.1	7.1	7.1	7.3	7.5	7.7	7.3

***La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n<30**

Tableau 18 - Valeur globale des apprentissages suivis (moyenne)– par domaine fonctionnel (partie 2)

Domaine d'apprentissage	Domaine fonctionnel										
	Approvisionnement	Biens Immobiliers.	Gest. matériel	Gest. info	TI	Vérif interne	Évaluation	Sci. données	Politiques	Gest. project	Autres
Compétences en communication	7.6	7.7	7.7	7.9	7.6	8.0	7.9	7.8	7.6	7.5	7.6
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.2	6.9	6.6	7.5	7.7	7.6	7.4	7.5	7.3	6.7	7.3
Utilisation des données et littératie des données	7.0	7.2	7.1	7.6	7.6	7.6	7.8	7.3	8.0	7.0	7.4
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	7.0	7.2	6.7	7.4	7.6	7.0	7.5	6.9	6.8	6.8	7.4
Diversité, équité et inclusion	6.9	6.8	6.7	7.0	6.4	7.6	7.2	7.2	6.5	7.0	6.9
Réconciliation autochtone	7.3	7.2	7.1	7.6	7.2	7.9	7.8	7.4	7.4	7.8	7.6
Opérations gouvernementales générales	7.0	7.0	7.1	7.0	6.7	7.5	7.0	7.0	6.4	7.2	6.8
Délégation de pouvoirs	7.9	7.6	8.0	7.4	7.5	7.6	7.5	7.4	7.0	7.3	7.2
Formation des specialists fonctionnels	7.8	7.7	7.8	7.8	7.7	8.1	7.7	7.4	7.2	7.1	7.5
Leadership	7.9	7.9	7.9	7.9	7.6	7.7	7.8	7.9	7.5	7.8	7.8
Compétences en affaires	7.6	7.6	7.6	7.6	7.5	7.7	7.7	7.5	7.0	7.3	7.7
Santé mentale et bien-être	7.5	7.1	7.3	7.4	7.1	7.9	7.7	7.5	6.7	6.9	7.2
Collaboration	6.8	7.5	6.2	7.3	7.4	7.8	7.5	7.4	6.9	7.4	7.5

***La taille de l'échantillon est trop petite pour être rapportée, n<30**

Tableau 19 - Intérêt global pour davantage d'apprentissage (moyenne)– par domaine fonctionnel (partie 1)

Domaine d'apprentissage	Domaine fonctionnel												
	CCC	Pro. de la santé	Régl. fédérale	Conformité, inspection	Comm.	AIPRP	Sécurité	Sci& tech	Biblio.	Jur.	Admin	RH	Gest. Finance
Compétences en communication	8.2	7.3	7.8	7.7	8.0	8.1	7.4	7.3	7.0	7.5	7.7	7.7	7.7
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	8.2	7.3	7.7	7.7	7.4	8.0	7.8	7.3	7.3	7.4	7.5	7.3	7.5
Utilisation des données et littératie des données	8.2	7.4	7.5	7.5	7.3	8.4	7.3	7.9	8.5	6.6	7.7	7.5	7.6
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	8.0	7.4	7.4	7.0	7.4	7.9	7.2	7.2	7.5	6.9	7.2	7.1	7.3
Diversité, équité et inclusion	7.1	6.6	6.1	6.1	7.0	6.9	5.8	6.1	6.5	6.8	6.6	7.0	6.1
Réconciliation autochtone	7.9	7.3	6.8	6.5	6.4	7.5	6.4	7.4	7.8	7.7	7.4	7.5	7.0
Opérations gouvernementales générales	7.1	6.0	6.4	6.1	6.4	6.9	6.2	5.7	5.7	6.3	6.5	6.3	6.6
Délégation de pouvoirs	7.4	6.0	6.0	6.2	5.7	7.2	6.5	5.7	6.3	6.4	6.7	6.6	7.2
Formation des spécialistes fonctionnels	7.8	6.9	6.6	6.9	6.8	7.7	7.4	6.4	7.3	6.8	7.3	7.9	7.7
Leadership	8.3	8.1	7.7	7.8	8.2	7.7	7.6	7.4	7.6	7.8	8.1	8.4	8.1
Compétences en affaires	8.2	6.7	7.0	7.3	7.4	7.9	7.4	7.1	7.4	7.1	7.5	7.4	7.8
Santé mentale et bien-être	8.2	8.1	7.3	7.4	7.5	7.8	7.3	6.9	6.6	7.5	7.6	7.7	7.5
Collaboration	8.0	7.4	7.3	7.2	7.8	7.5	6.9	7.0	7.5	7.8	7.4	7.7	7.1

***Sample size is too small to report, n<30**

Tableau 20 - Intérêt global pour davantage d'apprentissage (moyenne)– par domaine fonctionnel (partie 2)

Domaine d'apprentissage	Domaine fonctionnel										
	Approvisionnement	Biens Immobiliers.	Gest. matériel	Gest. info	TI	Vérif interne	Évaluation	Sci. données	Politiques	Gest. project	Autres
Compétences en communication	7.7	7.5	7.6	7.7	7.1	7.9	7.7	7.8	7.3	7.4	7.5
Technologie numérique et travail à l'ère numérique	7.6	7.1	7.1	7.9	8.1	8.3	7.5	7.6	7.6	7.1	7.8
Utilisation des données et littératie des données	7.4	7.4	7.3	8.1	8.0	8.5	7.8	7.9	8.4	7.6	7.7
Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)	7.3	7.4	7.0	7.5	7.4	7.8	7.7	7.3	7.3	6.6	7.5
Diversité, équité et inclusion	6.1	6.2	5.8	6.5	5.8	7.3	6.8	6.5	6.2	6.6	6.5
Réconciliation autochtone	7.0	7.2	6.5	7.3	6.6	7.5	7.7	7.2	7.3	7.8	7.4
Opérations gouvernementales générales	6.3	6.3	6.5	6.4	6.1	7.4	6.5	6.5	5.7	6.6	6.2
Délégation de pouvoirs	7.0	6.7	6.9	6.5	6.4	7.3	6.5	6.5	6.0	6.1	6.1
Formation des specialists fonctionnels	7.6	7.3	7.6	7.7	7.6	8.1	7.1	7.2	6.8	6.6	7.2
Leadership	7.9	7.7	7.5	7.8	7.5	8.0	8.1	7.8	7.6	7.9	8.0
Compétences en affaires	7.8	7.4	7.9	7.7	7.4	7.8	7.9	7.5	7.0	7.3	7.9
Santé mentale et bien-être	7.4	7.2	7.4	7.4	7.0	8.1	7.8	7.6	6.8	7.0	7.2
Collaboration	6.8	7.3	6.7	7.4	7.0	8.0	7.5	7.4	6.8	7.2	7.5

***Sample size is too small to report, n=<30**

Annexe C: Questionnaire du sondage

INTRODUCTION

Merci de votre intérêt à participer à ce court sondage de recherche d'environ 15 minutes. Toutes les opinions et informations que vous transmettez à Nanos Research seront confidentielles et protégées conformément aux [lois canadiennes sur la protection de la vie privée](#). Merci d'avance pour votre temps.

Veillez noter que vous avez jusqu'au 6 avril à 23 h 59 HNE 2023 pour répondre au sondage.

Ce projet de recherche est enregistré auprès du Service de vérification des recherches du CRIC, ce qui vous permet de vérifier sa légitimité et de partager vos commentaires. Si vous avez des commentaires sur cette recherche, vous pouvez les communiquer en allant à <https://canadianresearchinsightscouncil.ca/rvs> et en utilisant le code SVR.

À noter : Si vous souhaitez répondre à ce questionnaire, mais que vous éprouvez des difficultés avec l'outil en ligne, nous serions heureux de vous proposer un format alternatif. Contactez-nous à : jhenwood@nanosresearch.com.

En poursuivant le sondage, il est entendu que vous avez consenti à participer à l'étude.

A. [LIEN OUVERT EN LIGNE SEULEMENT] À des fins de vérification seulement, veuillez saisir votre adresse courriel du gouvernement du Canada.

Adresse courriel : _____

Confirmez votre adresse courriel : _____

SEGMENTATION - TYPE D'APPRENANT

Veillez évaluer les énoncés suivants en fonction de votre niveau d'accord sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie complètement en désaccord et 10 tout à fait d'accord [AFFICHER DE MANIÈRE ALÉATOIRE]

1. Je souhaite apprendre continuellement de nouvelles choses
2. Je préfère apprendre des choses dans un but précis
3. J'aime lire et apprendre des choses sur une variété de nouveaux sujets
4. J'aime lire, apprendre et approfondir des sujets précis
5. J'aime apprendre en groupe
6. J'aime apprendre par moi-même
7. J'aime apprendre selon des échéanciers ou des horaires fixes
8. J'aime fixer mon propre rythme et horaire d'apprentissage

0 (Complètement en désaccord)0

11

22

33

44

5 (Ni d'accord ni en désaccord)5

66

77

88

99

10 (Tout à fait d'accord)10

Incertain·e.....77

9. Quel énoncé vous décrit le mieux : [ROTATION] Je souhaite apprendre continuellement de nouvelles choses OU je préfère apprendre des choses dans un but précis?
Je souhaite apprendre continuellement de nouvelles choses 1

- Je préfère apprendre des choses dans un but précis 2
 Incertain-e..... 77
10. Quel énoncé vous décrit le mieux : [ROTATION] J’aime apprendre en groupe OU j’aime apprendre par moi-même ?
 J’aime apprendre en groupe1
 J’aime apprendre par moi-même2
 Incertain-e..... 77
11. Quel énoncé vous décrit le mieux: [ROTATION] J’aime apprendre selon des échéanciers ou des horaires fixes OU j’aime établir mon propre rythme et horaire pour apprendre?
 J’aime apprendre selon des échéanciers ou des horaires fixes..... 1
 J’aime établir mon propre rythme et horaire pour apprendre 2
 Incertain-e..... 77
12. Quel énoncé vous décrit le mieux : [ROTATION] J’aime lire et apprendre des choses sur une variété de nouveaux sujets OU j’aime lire, apprendre et approfondir des sujets précis?
 J’aime lire et apprendre des choses sur une variété de nouveaux sujets 1
 J’aime lire, apprendre et approfondir des sujets précis 2
 Incertain-e..... 77
13. Veuillez classer les raisons potentielles suivantes pour lesquelles vous participez habituellement à une activité d’apprentissage professionnel, où 1 correspond à la raison la plus importante, 2 à la deuxième raison la plus importante, et 3 à «la troisième raison la plus importante. [SUIVI – Questionnaire d’évaluation d’apprentissage]
Classement
 Mon/ma superviseur-e m’a demandé de suivre le cours..... ____
 Pour poursuivre mon développement professionnel ____
 Pour me préparer à un changement de carrière ____
 Pour acquérir de nouvelles connaissances et compétences et/ou changer ma mentalité ____
 Par intérêt général ____
 Pour suivre une formation obligatoire ____
 Autre (Veuillez préciser) ____
 Incertain-e77
14. En pensant aux résultats potentiels suivants que vous cherchez à obtenir d’une activité ou d’une expérience d’apprentissage professionnel, veuillez classer les trois résultats les plus importants pour vous, où 1 correspond au résultat le plus important qui vous intéresse, 2 au deuxième résultat le plus important et 3 au troisième résultat le plus important. [AFFICHER DE MANIÈRE ALÉATOIRE] [SUIVI – Enquête Formez votre apprentissage – MODIFIÉ]
 Classement
 Connaissances générales sur le sujet ____
 Aspects concrets que je peux appliquer à mon travail..... ____
 Obtenir des ressources et de l’information pour un apprentissage plus approfondi sur un sujet ____
 Acquérir de nouvelles aptitudes et compétences ____
 Avancement dans ma carrière..... ____
 Remplir une exigence pour mon travail ____
 Autre (Veuillez préciser) ____
 Incertain-e..... 77

CE QU'ILS ONT FAIT ET LEUR VALEUR PERÇUE

Domaine 1 - Compétences en communication

15. Avez-vous suivi un apprentissage professionnel dans le domaine suivant : **compétences en communication (y compris, sans s’y limiter, communication orale et écrite efficace, séances d’information, présentations, narration)**?

- Ai suivi.....1 [ALLER À LA Q16]
- N’ai pas suivi2 [PASSER À LA Q19]
- Incertain-e.....77 [PASSER À LA Q21]

16. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie aucune valeur et 10 une grande valeur, quelle valeur a eu pour vous l’apprentissage professionnel sur les compétences en communication?

- 0 (aucune valeur).....0
- 1.....1
- 2.....2
- 3.....3
- 4.....4
- 5 (valeur moyenne)5
- 6.....6
- 7.....7
- 8.....8
- 9.....9
- 10 (grande valeur)10
- Incertain-e.....77

17. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n’avez pas d’intérêt à en apprendre davantage et 10 que vous avez un fort intérêt à en apprendre davantage, quel serait votre niveau d’intérêt à en apprendre davantage sur les compétences en communication?

- 0 (pas d’intérêt à en apprendre davantage)..... 0
- 1..... 1
- 2..... 2
- 3..... 3
- 4..... 4
- 5 (niveau d’intérêt moyen)..... 5
- 6..... 6
- 7..... 7
- 8..... 8
- 9..... 9
- 10 (fort intérêt à en apprendre davantage) 10
- Incertain-e..... 77

18. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n’avez rien pu appliquer et 10 signifie que vous avez pu en appliquer beaucoup, dans quelle mesure avez-vous pu appliquer l’apprentissage professionnel sur les compétences en communication à votre travail ou dans votre carrière?

- 0 (n’ai rien pu appliquer)0
- 1.....1
- 2.....2
- 3.....3
- 4.....4
- 5 (ai pu en appliquer moyennement).....5
- 6.....6
- 7.....7
- 8.....8
- 9.....9
- 10 (ai pu en appliquer beaucoup).....10
- Incertain-e.....77

19. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas du tout d'intérêt et 10 que vous avez un fort intérêt, quel serait votre niveau d'intérêt à suivre un apprentissage professionnel sur les compétences en communication?

0 (pas du tout d'intérêt)0
 11
 22
 33
 44
 5 (intérêt moyen).....5
 66
 77
 88
 99
 10 (fort intérêt).....10
 Incertain-e.....77

20. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie pas du tout utile et 10 très utile, dans quelle mesure pensez-vous qu'il serait utile pour vous de participer à un apprentissage professionnel sur les compétences en communication pour vos fonctions ou votre carrière?

0 (pas du tout utile)0
 11
 22
 33
 44
 5 (moyennement utile).....5
 66
 77
 88
 99
 10 (très utile)10
 Incertain-e.....77

Domaine 2 - Technologie numérique et travail à l'ère numérique

21. Avez-vous suivi un apprentissage professionnel dans le domaine suivant : **technologie numérique et travail à l'ère numérique (y compris, sans s'y limiter, infonuagique, cybersécurité, gouvernement numérique, développement des compétences numériques)?**

Ai suivi.....1 [ALLER À LA Q22]
 N'ai pas suivi2 [PASSER À LA Q25]
 Incertain-e.....77 [PASSER À LA Q27]

22. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie aucune valeur et 10 une grande valeur, quelle valeur a eu pour vous l'apprentissage professionnel sur la technologie numérique et le travail à l'ère numérique?

0 (aucune valeur).....0
 11
 22
 33
 44
 5 (valeur moyenne)5
 66
 77
 88
 99
 10 (grande valeur)10
 Incertain-e.....77

23. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas d'intérêt à en apprendre davantage et 10 que vous avez un fort intérêt à en apprendre davantage, quel serait votre niveau d'intérêt à en apprendre davantage sur la technologie numérique et le travail à l'ère numérique?

0 (pas d'intérêt à en apprendre davantage)..... 0
 1..... 1
 2..... 2
 3..... 3
 4..... 4
 5 (niveau d'intérêt moyen)..... 5
 6..... 6
 7..... 7
 8..... 8
 9..... 9
 10 (fort intérêt à en apprendre davantage) 10
 Incertain-e..... 77

24. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez rien pu appliquer et 10 signifie que vous avez pu en appliquer beaucoup, dans quelle mesure avez-vous pu appliquer l'apprentissage professionnel sur la technologie numérique et le travail à l'ère numérique à votre travail ou dans votre carrière?

0 (n'ai rien pu appliquer)0
 1.....1
 2.....2
 3.....3
 4.....4
 5(ai pu en appliquer moyennement) 5
 6.....6
 7.....7
 8.....8
 9.....9
 10 (ai pu en appliquer beaucoup)....10
 Incertain-e.....77

25. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas du tout d'intérêt et 10 que vous avez un fort intérêt, quel serait votre niveau d'intérêt à suivre un apprentissage professionnel sur la technologie numérique et le travail à l'ère numérique?

0 (pas du tout d'intérêt)0
 1.....1
 2.....2
 3.....3
 4.....4
 5 (intérêt moyen).....5
 6.....6
 7.....7
 8.....8
 9.....9
 10 (fort intérêt).....10
 Incertain-e.....77

26. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie pas du tout utile et 10 très utile, dans quelle mesure pensez-vous qu'il serait utile pour vous de participer à un apprentissage professionnel sur la technologie numérique et le travail à l'ère numérique pour vos fonctions ou votre carrière?

0 (pas du tout utile)0
 1.....1
 2.....2
 3.....3

4.....	4
5 (moyennement utile).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (très utile)	10
Incertain-e.....	77

Domaine 3 - Utilisation des données et littératie des données

27. Avez-vous suivi un apprentissage professionnel dans le domaine suivant : **utilisation des données et littératie des données (y compris, sans s’y limiter, analyse des données, éthique des données, intelligence artificielle)?**

Ai suivi.....	1 [ALLER À LA Q28]
N’ai pas suivi.....	2 [PASSER À LA Q31]
Incertain-e.....	77 [PASSER À LA Q33]

28. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie aucune valeur et 10 une grande valeur, quelle valeur a eu pour vous l’apprentissage professionnel sur **l’utilisation des données et la littératie des données?**

0 (aucune valeur).....	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (valeur moyenne)	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (grande valeur)	10
Incertain-e.....	77

29. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n’avez pas d’intérêt à en apprendre davantage et 10 que vous avez un fort intérêt à en apprendre davantage, quel serait votre niveau d’intérêt à en apprendre davantage sur **l’utilisation des données et la littératie des données?**

0 (pas d’intérêt à en apprendre davantage).....	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (niveau d’intérêt moyen).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (fort intérêt à en apprendre davantage)	10
Incertain-e.....	77

30. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n’avez rien pu appliquer et 10 signifie que vous avez pu en appliquer beaucoup, dans quelle mesure avez-vous pu appliquer l’apprentissage professionnel sur **l’utilisation des données et la littératie des données à votre travail ou dans votre carrière?**

0 (n’ai rien pu appliquer)	0
1.....	1
2.....	2

3.....	3
4.....	4
5(ai pu en appliquer moyennement)	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (ai pu en appliquer beaucoup)....	10
Incertain-e.....	77

31. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n’avez pas du tout d’intérêt et 10 que vous avez un fort intérêt, quel serait votre niveau d’intérêt à suivre un apprentissage professionnel sur l’utilisation des données et la littératie des données?

0 (pas du tout d’intérêt)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (intérêt moyen).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (fort intérêt).....	10
Incertain-e.....	77

32. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie pas du tout utile et 10 très utile, dans quelle mesure pensez-vous qu’il serait utile pour vous de participer à un apprentissage professionnel sur l’utilisation des données et la littératie des données pour vos fonctions ou votre carrière?

0 (pas du tout utile)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (moyennement utile).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (très utile)	10
Incertain-e.....	77

Domaine 4 - Gestion de produit, agilité, conception (produits, processus et services)

33. Avez-vous suivi un apprentissage professionnel dans les domaines suivants : **gestion de produits, agilité, conception (produits, processus et services)?**

Ai suivi.....	1 [ALLER À LA Q34]
N’ai pas suivi.....	2 [PASSER À LA Q37]
Incertain-e.....	77 [PASSER À LA Q39]

34. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie aucune valeur et 10 une grande valeur, quelle valeur a eu pour vous l’apprentissage professionnel sur la gestion de produits, l’agilité et la conception?

0 (aucune valeur).....	0
1.....	1
2.....	2

3	3
4	4
5 (valeur moyenne)	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10 (grande valeur)	10
Incertain-e	77

35. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas d'intérêt à en apprendre davantage et 10 que vous avez un fort intérêt à en apprendre davantage, quel serait votre niveau d'intérêt à en apprendre davantage sur la gestion de produits, l'agilité et la conception?

0 (pas d'intérêt à en apprendre davantage)	0
1	1
2	2
3	3
4	4
5 (niveau d'intérêt moyen)	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10 (fort intérêt à en apprendre davantage)	10
Incertain-e	77

36. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez rien pu appliquer et 10 signifie que vous avez pu en appliquer beaucoup, dans quelle mesure avez-vous pu appliquer l'apprentissage professionnel sur la gestion de produits, l'agilité et la conception à votre travail ou dans votre carrière?

0 (n'ai rien pu appliquer)	0
1	1
2	2
3	3
4	4
5(ai pu en appliquer moyennement)	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10 (ai pu en appliquer beaucoup)	10
Incertain-e	77

37. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas du tout d'intérêt et 10 que vous avez un fort intérêt, quel serait votre niveau d'intérêt à suivre un apprentissage professionnel sur la gestion de produits, l'agilité et la conception?

0 (pas du tout d'intérêt)	0
1	1
2	2
3	3
4	4
5 (intérêt moyen)	5
6	6
7	7
8	8
9	9

10 (fort intérêt).....10
Incertain-e.....77

38. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie pas du tout utile et 10 très utile, dans quelle mesure pensez-vous qu'il serait utile pour vous de participer à un apprentissage professionnel sur la gestion de produits, l'agilité et la conception pour vos fonctions ou votre carrière?

0 (pas du tout utile)0
11
22
33
44
5 (moyennement utile).....5
66
77
88
99
10 (très utile)10
Incertain-e.....77

Domaine 5 - Diversité, équité et inclusion

39. Avez-vous suivi un apprentissage professionnel dans les domaines suivants : **diversité, équité et inclusion (y compris, sans s'y limiter, prévention du harcèlement et de la violence, inclusion 2ELGBTQI+, accessibilité, racisme systémique et discrimination)**?

Ai suivi.....1 [ALLER À LA Q40]
N'ai pas suivi2 [PASSER À LA Q43]
Incertain-e.....77 [PASSER À LA Q45]

40. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie aucune valeur et 10 une grande valeur, quelle valeur a eu pour vous l'apprentissage professionnel sur la diversité, l'équité et l'inclusion?

0 (aucune valeur)0
11
22
33
44
5 (valeur moyenne)5
66
77
88
99
10 (grande valeur)10
Incertain-e.....77

41. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas d'intérêt à en apprendre davantage et 10 que vous avez un fort intérêt à en apprendre davantage, quel serait votre niveau d'intérêt à en apprendre davantage sur la diversité, l'équité et l'inclusion?

0 (pas d'intérêt à en apprendre davantage)..... 0
1 1
2 2
3 3
4 4
5 (niveau d'intérêt moyen)..... 5
6 6
7 7
8 8

9.....	9
10 (fort intérêt à en apprendre davantage)	10
Incertain-e.....	77

42. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n’avez rien pu appliquer et 10 signifie que vous avez pu en appliquer beaucoup, dans quelle mesure avez-vous pu appliquer l’apprentissage professionnel sur la diversité, l’équité et l’inclusion à votre travail ou dans votre carrière?

0 (n’ai rien pu appliquer)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5(ai pu en appliquer moyennement).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (ai pu en appliquer beaucoup).....	10
Incertain-e.....	77

43. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n’avez pas du tout d’intérêt et 10 que vous avez un fort intérêt, quel serait votre niveau d’intérêt à suivre un apprentissage professionnel sur la diversité, l’équité et l’inclusion?

0 (pas du tout d’intérêt)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (intérêt moyen).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (fort intérêt).....	10
Incertain-e.....	77

44. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie pas du tout utile et 10 très utile, dans quelle mesure pensez-vous qu’il serait utile pour vous de participer à un apprentissage professionnel sur la diversité, l’équité et l’inclusion pour vos fonctions ou votre carrière?

0 (pas du tout utile)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (moyennement utile).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (très utile)	10
Incertain-e.....	77

Domaine 6 - Réconciliation autochtone

45. Avez-vous suivi un apprentissage professionnel dans le domaine suivant : **réconciliation autochtone (y compris, sans s’y limiter, compétence culturelle, événements historiques, répercussions du colonialisme, langues autochtones)**?
- Ai suivi.....1 [ALLER À LA Q46]
 N’ai pas suivi2 [PASSER À LA Q49]
 Incertain-e.....77 [PASSER À LA Q51]
46. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie aucune valeur et 10 une grande valeur, quelle valeur a eu pour vous l’apprentissage professionnel sur la réconciliation autochtone?
- 0 (aucune valeur)0
 11
 22
 33
 44
 5 (valeur moyenne)5
 66
 77
 88
 99
 10 (grande valeur)10
 Incertain-e.....77
47. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n’avez pas d’intérêt à en apprendre davantage et 10 que vous avez un fort intérêt à en apprendre davantage, quel serait votre niveau d’intérêt à en apprendre davantage sur la réconciliation autochtone?
- 0 (pas d’intérêt à en apprendre davantage)..... 0
 1 1
 2 2
 3 3
 4 4
 5 (niveau d’intérêt moyen)..... 5
 6 6
 7 7
 8 8
 9 9
 10 (fort intérêt à en apprendre davantage) 10
 Incertain-e..... 77
48. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n’avez rien pu appliquer et 10 signifie que vous avez pu en appliquer beaucoup, dans quelle mesure avez-vous pu appliquer l’apprentissage professionnel sur la réconciliation autochtone à votre emploi ou à votre carrière?
- 0 (n’ai rien pu appliquer) 0
 1 1
 2 2
 3 3
 4 4
 5 (ai pu en appliquer moyennement)..... 5
 6 6
 7 7
 8 8
 9 9
 10 (ai pu en appliquer beaucoup)..... 10
 Incertain-e..... 77

49. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas du tout d'intérêt et 10 que vous avez un fort intérêt, quel serait votre niveau d'intérêt à suivre un apprentissage professionnel sur la **réconciliation autochtone**?

0 (pas du tout d'intérêt)0
 11
 22
 33
 44
 5 (intérêt moyen).....5
 66
 77
 88
 99
 10 (fort intérêt).....10
 Incertain-e.....77

50. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie pas du tout utile et 10 très utile, dans quelle mesure pensez-vous qu'il serait utile pour vous de participer à un apprentissage professionnel sur la réconciliation autochtone pour vos fonctions ou votre carrière?

0 (pas du tout utile)0
 11
 22
 33
 44
 5 (moyennement utile).....5
 66
 77
 88
 99
 10 (très utile)10
 Incertain-e.....77

Domaine 7 - Opérations gouvernementales générales

51. Avez-vous suivi un apprentissage professionnel dans le domaine suivant : **opérations gouvernementales générales (y compris, sans s'y limiter, orientation à la fonction publique, appareil gouvernemental, valeurs et éthique)**?

Ai suivi.....1 [ALLER À LA Q52]
 N'ai pas suivi2 [PASSER À LA Q55]
 Incertain-e.....77 [PASSER À LA Q57]

52. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie aucune valeur et 10 une grande valeur, quelle valeur a eu pour vous l'apprentissage professionnel sur les opérations gouvernementales générales?

0 (aucune valeur)0
 11
 22
 33
 44
 5 (valeur moyenne)5
 66
 77
 88
 99
 10 (grande valeur)10
 Incertain-e.....77

53. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas d'intérêt à en apprendre davantage et 10 que vous avez un fort intérêt à en apprendre davantage, quel serait votre niveau d'intérêt à en apprendre davantage sur les opérations gouvernementales générales?

0 (pas d'intérêt à en apprendre davantage)..... 0
1..... 1
2..... 2
3..... 3
4..... 4
5 (niveau d'intérêt moyen)..... 5
6..... 6
7..... 7
8..... 8
9..... 9
10 (fort intérêt à en apprendre davantage) 10
Incertain-e..... 77

54. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez rien pu appliquer et 10 signifie que vous avez pu en appliquer beaucoup, dans quelle mesure avez-vous pu appliquer l'apprentissage professionnel sur les opérations gouvernementales générales à votre emploi ou dans votre carrière?

0 (n'ai rien pu appliquer) 0
1..... 1
2..... 2
3..... 3
4..... 4
5(ai pu en appliquer moyennement)..... 5
6..... 6
7..... 7
8..... 8
9..... 9
10 (ai pu en appliquer beaucoup)..... 10
Incertain-e..... 77

55. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas du tout d'intérêt et 10 que vous avez un fort intérêt, quel serait votre niveau d'intérêt à suivre un apprentissage professionnel sur les opérations gouvernementales générales?

0 (pas du tout d'intérêt)0
1.....1
2.....2
3.....3
4.....4
5 (intérêt moyen).....5
6.....6
7.....7
8.....8
9.....9
10 (fort intérêt).....10
Incertain-e.....77

56. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie pas du tout utile et 10 très utile, dans quelle mesure pensez-vous qu'il serait utile pour vous de participer à un apprentissage professionnel sur les opérations gouvernementales générales pour vos fonctions ou votre carrière?

0 (pas du tout utile)0
1.....1
2.....2
3.....3

4.....	4
5 (moyennement utile).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (très utile)	10
Incertain-e.....	77

Domaine 8 - Délégation de pouvoirs

57. Avez-vous suivi un apprentissage professionnel dans le domaine suivant : **délégation de pouvoirs (y compris, sans s’y limiter, délégation des ressources financières et humaines)?**

Ai suivi.....	1 [ALLER À LA Q58]
N’ai pas suivi.....	2 [PASSER À LA Q61]
Incertain-e.....	77 [PASSER À LA Q63]

58. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie aucune valeur et 10 une grande valeur, quelle valeur a eu pour vous l’apprentissage professionnel sur la **délégation de pouvoirs**?

0 (aucune valeur).....	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (valeur moyenne)	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (grande valeur)	10
Incertain-e.....	77

59. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n’avez pas d’intérêt à en apprendre davantage et 10 que vous avez un fort intérêt à en apprendre davantage, quel serait votre niveau d’intérêt à en apprendre davantage sur la délégation de pouvoirs?

0 (pas d’intérêt à en apprendre davantage).....	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (niveau d’intérêt moyen).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (fort intérêt à en apprendre davantage)	10
Incertain-e.....	77

60. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n’avez rien pu appliquer et 10 signifie que vous avez pu en appliquer beaucoup, dans quelle mesure avez-vous pu appliquer l’apprentissage professionnel sur la délégation de pouvoirs à votre emploi ou dans votre carrière?

0 (n’ai rien pu appliquer)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3

4	4
5 (ai pu en appliquer moyennement)	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10 (ai pu en appliquer beaucoup)	10
Incertain-e	77

61. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas du tout d'intérêt et 10 que vous avez un fort intérêt, quel serait votre niveau d'intérêt à suivre un apprentissage professionnel sur la délégation de pouvoirs?

0 (pas du tout d'intérêt)	0
1	1
2	2
3	3
4	4
5 (intérêt moyen)	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10 (fort intérêt)	10
Incertain-e	77

62. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie pas du tout utile et 10 très utile, dans quelle mesure pensez-vous qu'il serait utile pour vous de participer à un apprentissage professionnel sur la délégation de pouvoirs pour vos fonctions ou votre carrière?

0 (pas du tout utile)	0
1	1
2	2
3	3
4	4
5 (moyennement utile)	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10 (très utile)	10
Incertain-e	77

Domaine 9 - Formation des spécialistes fonctionnels

63. Avez-vous suivi un apprentissage professionnel dans le domaine suivant : **formation des spécialistes fonctionnels (fonction de contrôleur, ressources humaines, prestation de services, sécurité, technologie de l'information et gestion de l'information)?**

Ai suivi	1 [ALLER À LA Q64]
N'ai pas suivi	2 [PASSER À LA Q67]
Incertain-e	77 [PASSER À LA Q69]

64. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie aucune valeur et 10 une grande valeur, quelle valeur a eu pour vous la **formation des spécialistes fonctionnels**?

0 (aucune valeur)	0
1	1
2	2

3.....	3
4.....	4
5 (valeur moyenne)	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (grande valeur)	10
Incertain-e.....	77

65. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas d'intérêt à poursuivre votre apprentissage et 10 que vous avez un fort intérêt à poursuivre votre apprentissage, quel serait votre niveau d'intérêt à poursuivre la formation des spécialistes fonctionnels?

0 (pas d'intérêt à poursuivre mon apprentissage)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (niveau d'intérêt moyen).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (fort intérêt à poursuivre mon apprentissage).....	10
Incertain-e.....	77

66. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez rien pu appliquer et 10 signifie que vous avez pu en appliquer beaucoup, dans quelle mesure avez-vous pu appliquer la formation des spécialistes fonctionnels à votre emploi ou dans votre carrière?

0 (n'ai rien pu appliquer)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5(ai pu en appliquer moyennement).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (ai pu en appliquer beaucoup).....	10
Incertain-e.....	77

67. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas du tout d'intérêt et 10 que vous avez un fort intérêt, quel serait votre niveau d'intérêt à poursuivre la formation des spécialistes fonctionnels?

0 (pas du tout d'intérêt)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (intérêt moyen).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (fort intérêt).....	10

Incertain-e.....77

68. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie pas du tout utile et 10 très utile, dans quelle mesure pensez-vous qu'il serait utile pour vous de participer à la formation des spécialistes fonctionnels pour vos fonctions ou votre carrière?

0 (pas du tout utile)0
11
22
33
44
5 (moyennement utile).....5
66
77
88
99
10 (très utile)10
Incertain-e.....77

Domaine 10 – Leadership

69. Avez-vous suivi un apprentissage professionnel dans le domaine suivant : **leadership (y compris, sans s'y limiter, leadership centré sur l'humain, coaching, intelligence émotionnelle et consolidation d'équipe)**?

Ai suivi.....1 [ALLER À LA Q70]
N'ai pas suivi2 [PASSER À LA Q73]
Incertain-e.....77 [PASSER À LA Q75]

70. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie aucune valeur et 10 une grande valeur, quelle valeur a eu pour vous l'apprentissage professionnel sur le leadership?

0 (aucune valeur)0
11
22
33
44
5 (valeur moyenne)5
66
77
88
99
10 (grande valeur)10
Incertain-e.....77

71. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas d'intérêt à en apprendre davantage et 10 que vous avez un fort intérêt à en apprendre davantage, quel serait votre niveau d'intérêt à en apprendre davantage sur le leadership?

0 (pas d'intérêt à en apprendre davantage)..... 0
1 1
2 2
3 3
4 4
5 (niveau d'intérêt moyen)..... 5
6 6
7 7
8 8
9 9
10 (fort intérêt à en apprendre davantage) 10

Incertain-e..... 77

72. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez rien pu appliquer et 10 signifie que vous avez pu en appliquer beaucoup, dans quelle mesure avez-vous pu appliquer l'apprentissage professionnel sur le leadership à votre emploi ou dans votre carrière?

0 (n'ai rien pu appliquer) 0
1 1
2 2
3 3
4 4
5 (ai pu en appliquer moyennement) ... 5
6 6
7 7
8 8
9 9
10 (ai pu en appliquer beaucoup) 10
Incertain-e..... 77

73. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas du tout d'intérêt et 10 que vous avez un fort intérêt, quel serait votre niveau d'intérêt à suivre un apprentissage professionnel sur le leadership?

0 (pas du tout d'intérêt) 0
1 1
2 2
3 3
4 4
5 (intérêt moyen) 5
6 6
7 7
8 8
9 9
10 (fort intérêt) 10
Incertain-e..... 77

74. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie pas du tout utile et 10 très utile, dans quelle mesure pensez-vous qu'il serait utile pour vous de participer à un apprentissage professionnel sur le leadership pour vos fonctions ou votre carrière?

0 (pas du tout utile) 0
1 1
2 2
3 3
4 4
5 (moyennement utile) 5
6 6
7 7
8 8
9 9
10 (très utile) 10
Incertain-e..... 77

Domaine 11 – Compétences en affaires

75. Avez-vous suivi un apprentissage professionnel dans le domaine suivant : **compétences en affaires (y compris, sans s'y limiter, gestion de processus et de projets, gestion des risques, négociation et analyse commerciale)**?

Ai suivi.....1 [ALLER À LA Q76]
 N'ai pas suivi2 [PASSER À LA Q79]
 Incertain-e.....77 [PASSER À LA Q81]

76. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie aucune valeur et 10 une grande valeur, quelle valeur a eu pour vous l'apprentissage professionnel sur les compétences en affaires?

0 (aucune valeur)0
 11
 22
 33
 44
 5 (valeur moyenne)5
 66
 77
 88
 99
 10 (grande valeur)10
 Incertain-e.....77

77. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas d'intérêt à en apprendre davantage et 10 que vous avez un fort intérêt à en apprendre davantage, quel serait votre niveau d'intérêt à en apprendre davantage sur les compétences en affaires?

0 (pas d'intérêt à en apprendre davantage)..... 0
 1 1
 2 2
 3 3
 4 4
 5 (niveau d'intérêt moyen)..... 5
 6 6
 7 7
 8 8
 9 9
 10 (fort intérêt à en apprendre davantage) 10
 Incertain-e..... 77

78. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez rien pu appliquer et 10 signifie que vous avez pu en appliquer beaucoup, dans quelle mesure avez-vous pu appliquer l'apprentissage professionnel sur les compétences en affaires à votre emploi ou dans votre carrière?

0 (n'ai rien pu appliquer) 0
 1 1
 2 2
 3 3
 4 4
 5(ai pu en appliquer moyennement).... 5
 6 6
 7 7
 8 8
 9 9
 10 (ai pu en appliquer beaucoup)..... 10
 Incertain-e..... 77

79. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas du tout d'intérêt et 10 que vous avez un fort intérêt, quel serait votre niveau d'intérêt à suivre un apprentissage professionnel sur les compétences en affaires?

0 (pas du tout d'intérêt)0

1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (intérêt moyen).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (fort intérêt).....	10
Incertain-e.....	77

80. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie pas du tout utile et 10 très utile, dans quelle mesure pensez-vous qu'il serait utile pour vous de participer à un apprentissage professionnel sur les compétences en affaires pour vos fonctions ou votre carrière?

0 (pas du tout utile)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (moyennement utile).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (très utile)	10
Incertain-e.....	77

Domaine 12 - Santé mentale et bien-être

81. Avez-vous suivi un apprentissage professionnel dans le domaine suivant : **santé mentale et bien-être (y compris, sans s'y limiter, résilience, équilibre travail-vie personnelle et sécurité psychologique)?**

Ai suivi.....	1 [ALLER À LA Q82]
N'ai pas suivi.....	2 [PASSER À LA Q85]
Incertain-e.....	77 [PASSER À LA Q87]

82. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie aucune valeur et 10 une grande valeur, quelle valeur a eu pour vous l'apprentissage professionnel sur la santé mentale et le bien-être?

0 (aucune valeur).....	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (valeur moyenne)	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (grande valeur)	10
Incertain-e.....	77

83. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas d'intérêt à en apprendre davantage et 10 que vous avez un fort intérêt à en apprendre davantage, quel serait votre niveau d'intérêt à en apprendre davantage sur la santé mentale et le bien-être?

0 (pas d'intérêt à en apprendre davantage).....	0
-------------------------------------------------	---

1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (niveau d'intérêt moyen).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (fort intérêt à en apprendre davantage)	10
Incertain-e.....	77

84. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez rien pu appliquer et 10 signifie que vous avez pu en appliquer beaucoup, dans quelle mesure avez-vous pu appliquer l'apprentissage professionnel sur la santé mentale et le bien-être à votre emploi ou dans votre carrière?

0 (n'ai rien pu appliquer)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5(ai pu en appliquer moyennement).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (ai pu en appliquer beaucoup).....	10
Incertain-e.....	77

85. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez pas du tout d'intérêt et 10 que vous avez un fort intérêt, quel serait votre niveau d'intérêt à suivre un apprentissage professionnel sur la santé mentale et le bien-être?

0 (pas du tout d'intérêt)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (intérêt moyen).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (fort intérêt).....	10
Incertain-e.....	77

86. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie pas du tout utile et 10 très utile, dans quelle mesure pensez-vous qu'il serait utile pour vous de participer à un apprentissage professionnel sur la santé mentale et le bien-être pour vos fonctions ou votre carrière?

0 (pas du tout utile)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (moyennement utile).....	5
6.....	6
7.....	7

8.....	8
9.....	9
10 (très utile)	10
Incertain-e.....	77

Domaine 13 – Collaboration

87. Avez-vous suivi un apprentissage professionnel dans le domaine suivant : **collaboration (y compris, sans s’y limiter, facilitation, élaboration conjointe, établissement de relations et gestion des intervenants)?**

Ai suivi.....	1 [ALLER À LA Q88]
N’ai pas suivi	2 [PASSER À LA Q91]
Incertain-e.....	77 [PASSER À LA Q93]

88. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie aucune valeur et 10 une grande valeur, quelle valeur a eu pour vous l’apprentissage professionnel sur la collaboration?

0 (aucune valeur).....	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (valeur moyenne)	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (grande valeur)	10
Incertain-e.....	77

89. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n’avez pas d’intérêt à en apprendre davantage et 10 que vous avez un fort intérêt à en apprendre davantage, quel serait votre niveau d’intérêt à en apprendre davantage sur la collaboration?

0 (pas d’intérêt à en apprendre davantage).....	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (niveau d’intérêt moyen).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (fort intérêt à en apprendre davantage)	10
Incertain-e.....	77

90. [SI SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n’avez rien pu appliquer et 10 signifie que vous avez pu en appliquer beaucoup, dans quelle mesure avez-vous pu appliquer l’apprentissage professionnel sur la collaboration à votre emploi ou dans votre carrière?

0 (n’ai rien pu appliquer)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5(ai pu en appliquer moyennement).....	5
6.....	6
7.....	7

8.....	8
9.....	9
10 (ai pu en appliquer beaucoup).....	10
Incertain-e.....	77

91. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n’avez pas du tout d’intérêt et 10 que vous avez un fort intérêt, quel serait votre niveau d’intérêt à suivre un apprentissage professionnel sur la collaboration?

0 (pas du tout d’intérêt)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (intérêt moyen).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (fort intérêt).....	10
Incertain-e.....	77

92. [SI PAS SUIVI] Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie pas du tout utile et 10 très utile, dans quelle mesure pensez-vous qu’il serait utile pour vous de participer à un apprentissage professionnel sur la collaboration pour vos fonctions ou votre carrière?

0 (pas du tout utile)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (moyennement utile).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (très utile)	10
Incertain-e.....	77

IDENTIFIER LES LACUNES ET LES OBSTACLES

Nos prochaines questions portent sur les connaissances (compréhension des concepts et informations factuelles) liées à votre travail.

93. Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n’avez pas besoin de nouvelles connaissances et 10 signifie que vous avez besoin de beaucoup plus de connaissances, comment évalueriez-vous votre niveau actuel de connaissances (compréhension des concepts et des informations factuelles) quant à votre capacité à effectuer votre travail?

0 (n’ai pas besoin de nouvelles connaissances)	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (ai besoin d’une quantité moyenne de connaissances)	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8

9.....	9
10 (ai besoin de beaucoup plus de connaissances).....	10
Incertain·e.....	77

94. Dans quels domaines de connaissance souhaitez-vous en apprendre davantage? [OPEN]

95. Veuillez examiner les méthodes d'apprentissage suivantes et indiquer les trois méthodes les plus efficaces pour vous, 1 correspondant à la méthode la plus efficace, 2 à la deuxième plus efficace et 3 à la troisième plus efficace pour acquérir des connaissances (compréhension des concepts et des informations factuelles) [AFFICHER DE MANIÈRE ALÉATOIRE]

Classement

Apprentissage en salle de classe en personne (dirigé par un/une enseignant·e; peut inclure plusieurs séances)	_____
Apprentissage en salle de classe virtuelle (dirigé par un/une enseignant·e; peut inclure plusieurs séances).....	_____
Cours en ligne à rythme libre (apprentissage électronique)	_____
Ateliers pratiques	_____
Conférences et événements (en personne, virtuels ou hybrides).....	_____
Microapprentissage (p. ex. courtes vidéos, outils de travail, articles, entrées de blogue).....	_____
Apprentissage audio (p. ex. balados).....	_____
Apprentissage immersif (p. ex. jeux, réalité virtuelle).....	_____
Rencontres au sein d'une communauté de pratique et apprentissage entre pairs (en personne ou virtuel) au moyen d'un espace communautaire	_____
Apprentissage dans le cadre du travail (p. ex. jumelage, encadrement et mentorat)	_____
Autre (Veuillez préciser)	_____
Incertain·e.....	_____

Nos prochaines questions portent sur l'acquisition de compétences (c'est-à-dire la capacité à effectuer des tâches et à résoudre des problèmes) liées au travail.

96. Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous n'avez besoin d'aucune nouvelle compétence et 10 que vous avez besoin de beaucoup plus de compétences, comment évalueriez-vous vos **compétences** actuelles (c'est-à-dire votre capacité à effectuer des tâches et à résoudre des problèmes) en ce qui a trait à votre capacité à effectuer votre travail?

0 (n'ai besoin d'aucune nouvelle compétence).....	0
1.....	1
2.....	2
3.....	3
4.....	4
5 (ai besoin d'une quantité moyenne de compétences).....	5
6.....	6
7.....	7
8.....	8
9.....	9
10 (ai besoin de beaucoup plus de compétences)	10
Incertain·e.....	77

97. Quels types de compétences souhaitez-vous acquérir? [OPEN]

98. Veuillez examiner les méthodes d'apprentissage suivantes et indiquer les trois méthodes les plus efficaces pour vous, 1 correspondant à la méthode la plus efficace pour vous, 2 à la deuxième plus efficace et 3 à la

troisième plus efficace pour acquérir de nouvelles compétences (capacité à effectuer des tâches et à résoudre des problèmes) [AFFICHER DE MANIÈRE ALÉATOIRE]

	Classement
Apprentissage en salle de classe en personne (dirigé par un/une enseignant-e; peut inclure plusieurs séances)	_____
Apprentissage en salle de classe virtuelle (dirigé par un/une enseignant-e; peut inclure plusieurs séances).....	_____
Cours en ligne à rythme libre (apprentissage électronique)	_____
Ateliers pratiques	_____
Conférences et événements (en personne, virtuels ou hybrides).....	_____
Microapprentissage (p. ex. courtes vidéos, outils de travail, articles, entrées de blogue).....	_____
Apprentissage audio (p. ex. balados).....	_____
Apprentissage immersif (p. ex. jeux, réalité virtuelle).....	_____
Rencontres au sein d’une communauté de pratique et apprentissage entre pairs (en personne ou virtuel) au moyen d’un espace communautaire	_____
Apprentissage dans le cadre du travail (p. ex. jumelage, encadrement et mentorat)	_____
Autre (Veuillez préciser)	_____
Incertain-e.....	_____

99. Réfléchissez aux facteurs qui pourraient influencer votre décision de participer à une activité d’apprentissage professionnel donnée et indiquez les trois plus importants, 1 correspondant à celui qui a la plus grande incidence sur votre participation, 2 à celui qui a la deuxième plus grande incidence et 3 à celui qui a la troisième plus grande incidence. [AFFICHER DE MANIÈRE ALÉATOIRE] [SUIVI – MODIFIÉ]

	Classement
Pertinence du sujet pour votre travail.....	_____
Format de l’activité.....	_____
Temps à consacrer à l’activité	_____
Coûts liés à la participation	_____
Si une certification est offerte	_____
Intérêt personnel pour le sujet.....	_____
Modes de prestation offerts.....	_____
Charge de travail.....	_____
Autre (Veuillez préciser) :	_____
Incertain-e.....	77

100. En général, parmi les obstacles suivants, lesquels avez-vous rencontrés, le cas échéant, lorsque vous avez essayé de participer à des activités d’apprentissage professionnel dans le passé? [AFFICHER DE MANIÈRE ALÉATOIRE] Sélectionnez tout ce qui s’applique [SUIVI – Enquête Formez votre apprentissage]

Le cours n’est pas offert / aucune option de programme.....	1
Le cours n’est pas offert près de chez moi / options éloignées	2
Ne sais pas où trouver la formation	3
Le cours n’est pas offert dans la langue officielle de mon choix.....	4
Le cours n’est pas disponible.....	5
Le cours est complet.....	6
Manque de financement	7
Manque de temps et exigences opérationnelles	8
Le cours n’est pas compatible avec les technologies d’assistance (pour les personnes ayant un handicap physique).....	9
Je n’ai rencontré aucun obstacle.....	10 [EXCLUSIF]
Autre (Veuillez préciser)	20
Incertain-e.....	77

101. Quelles sont vos principales sources d'apprentissage professionnel?	
L'École de la fonction publique du Canada.....	1
Un collège ou une université	2
Des organismes sans but lucratif (p. ex. Institut sur la gouvernance, Professionnels en développement de carrière du Canada)	3
Des sites en ligne (p. ex. Coursera, CareerProCourse.ca)	4
Des associations du milieu (p. ex. CPA, Barreau).....	5
Autre (Veuillez préciser) :.....	20
Incertain-e.....	77

Nos dernières questions nous aideront à regrouper vos réponses.

102. Combien d'heures avez-vous consacrées à des activités d'apprentissage professionnel (p. ex. cours, événements, ateliers ou formation) liées à votre travail au cours de la dernière année? _____ Heures	
Incertain-e.....	77

103. Combien d'heures avez-vous consacrées à des activités d'apprentissage professionnel (p. ex. cours, événements, ateliers ou formation) liées à votre travail au cours des cinq dernières années? _____ Heures	
Incertain-e.....	77

104. Combien d'heures prévoyez-vous consacrer à des activités d'apprentissage professionnel (p. ex. cours, événements, ateliers ou formation) liées à votre travail au cours de la prochaine année? _____ Heures	
Incertain-e.....	77

105. Quelle est votre année de naissance? _____

106. Veuillez noter que votre réponse à la question suivante servira à effectuer une analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) partielle afin de déterminer si le sexe influe sur les habitudes et les préférences d'apprentissage. À quel vous identifiez-vous?* [SUIVI – Enquête Formez votre apprentissage]	
Homme	1
Femelle	2
Ou veuillez préciser	3
Je préfère ne pas répondre	99

107. Quel est votre statut d'employé-e actuel? [VEUILLEZ EN CHOISIR UN]	
Nommé-e pour une période indéterminée (permanent-e)	1
Saisonnier-ère.....	2
Nommée pour une période déterminée	3
Occasionnel-e	4
Étudiant-e	5
Personne nommée par le gouverneur en conseil.....	6
Je préfère ne pas répondre	99

108. Veuillez sélectionner votre groupe de classification à l'aide du menu déroulant.

AS.....	1
CR.....	2
CS.....	3
EC.....	4
ED.....	5
EX.....	6
FI.....	7
GT.....	8
IS.....	9
PE.....	10
PG.....	11

Étudiant.....	12
Autre (Veuillez préciser).....	20
Je préfère ne pas répondre	99

109. Veuillez sélectionner votre niveau de classification à l'aide du menu déroulant.

01.....	1
02.....	2
03.....	3
04.....	4
05.....	5
06.....	6
07.....	7
08.....	8
Je préfère ne pas répondre	99

110. Depuis combien de temps travaillez-vous pour le gouvernement fédéral? _____ années

Moins d'un an	1
Je préfère ne pas répondre	99

111. [SI MOINS D'UN AN] Depuis combien de mois travaillez-vous pour le gouvernement fédéral? _____ Mois

112. Sélectionnez votre ministère/organisme * [POUR VALIDER][INSÉRER LA LISTE DES DÉPARTEMENTS/ORGANISATIONS] [SUIVI – Enquête Formez votre apprentissage]

Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs.....	1	Service correctionnel Canada	21
Agriculture et Agroalimentaire Canada.....	2	Service administratif des tribunaux judiciaires.....	22
Agence de promotion économique du Canada atlantique	3	Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada	23
Agence des services frontaliers du Canada.....	4	Ministère des Finances Canada	24
Développement économique Canada pour les régions du Québec.....	5	Ministère de la Justice Canada	25
Régie de l'énergie du Canada	6	Défense nationale.....	26
Agence du revenu du Canada.....	7	Emploi et Développement social Canada.....	27
École de la fonction publique du Canada.....	8	Environnement et Changement climatique Canada	28
Agence canadienne d'inspection des aliments	9	Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario.....	29
Commission canadienne des grains.....	10	Agence de la consommation en matière financière du Canada.....	30
Patrimoine canadien.....	11	Pêches et Océans Canada.....	31
Commission canadienne des droits de la personne.....	12	Affaires mondiales Canada.....	32
Instituts de recherche en santé du Canada.....	13	Santé Canada	33
Commission canadienne de sûreté nucléaire	14	Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	34
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes.....	15	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada	35
Service canadien du renseignement de sécurité	16	Agence d'évaluation d'impact du Canada	36
Agence spatiale canadienne	17	Services aux Autochtones Canada.....	37
Office des transports du Canada	18	Infrastructure Canada.....	38
Centre de la sécurité des télécommunications	19	Innovation, Sciences et Développement économique Canada.....	39
		Bibliothèque et Archives Canada.....	40
		Office national du film du Canada	41

Conseil national de recherches Canada.....	42
Ressources naturelles Canada	43
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada	44
Bureau du vérificateur général du Canada.....	45
Bureau du directeur général des élections du Canada	46
Commissariat aux langues officielles.....	47
Bureau du secrétariat de la gouverneure générale	48
Parcs Canada	49
Bureau du Conseil privé.....	50
Agence de la santé publique du Canada....	51
Service des poursuites pénales du Canada.....	52
Sécurité publique Canada.....	53
Commission de la fonction publique du Canada.....	54

Services publics et Approvisionnement Canada	55
Gendarmerie royale du Canada.....	56
Services partagés Canada	57
Conseil de recherches en sciences humaines	58
Opérations des enquêtes statistiques	59
Statistique Canada.....	60
Cour suprême du Canada	61
Transports Canada.....	62
Bureau de la sécurité des transports du Canada	63
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	64
Anciens Combattants Canada.....	65
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	66
Femmes et Égalité des genres Canada	67
Préfère ne pas répondre.....	99

113. Sélectionnez votre lieu de travail principal * [SUIVI – Enquête Formez votre apprentissage]

Région de la capitale nationale	1
Alberta.....	2
Colombie-Britannique	3
Manitoba	4
Nouveau-Brunswick.....	5
Terre-Neuve-et-Labrador	6
Nouvelle-Écosse.....	7
Ontario - À l'extérieur de la RCN	8
Île-du-Prince-Édouard.....	9
Québec - À l'extérieur de la RCN	10
Saskatchewan	11
Yukon	12
Nunavut	13
Territoires du Nord-Ouest	14
Préfère ne pas répondre.....	99

114. Quelle est votre principale fonction au sein du gouvernement? Je suis un-e... *

nouveau/nouvelle fonctionnaire (moins de 2 ans dans la fonction publique).....	1
employé-e ou contributeur individuel/contributrice individuelle	2
superviseur-e	3
gestionnaire.....	4
cadre.....	5
Préfère ne pas répondre.....	99

115. Qu'est-ce qui décrit le mieux votre domaine fonctionnel? Sélectionnez tout ce qui s'applique [SUIVI – Enquête Formez votre apprentissage]

Centre de contact avec la clientèle	1	Accès à l'information et protection des renseignements personnels	6
Profession de la santé.....	2	Sécurité.....	7
Réglementation fédérale	3	Science et technologie.....	8
Conformité, inspection et application de la loi	4	Services de bibliothèque	9
Communications ou affaires publiques.....	5	Services juridiques.....	10
		Administration et opérations	11

Ressources humaines	12	Évaluation	21
Gestion financière	13	Sciences des données	22
Approvisionnement	14	Politiques	23
Biens immobiliers	15	Gestion de projet	24
Gestion du matériel	16	Autres services au public	20
Gestion de l'information	17	Aucune des réponses ci-dessus	25
Technologie de l'information	18	Préfère ne pas répondre	99
Vérification interne	19		

116. Lequel des énoncés suivants vous décrit le mieux?

Blanc/blanche	1
Sud-asiatique (p. ex. Indien-ne, Pakistanais-e, Sri-Lankais-e, etc.)	2
Chinois-e	3
Noir-e	4
Philippin-e	5
Latino-Américain-e	6
Arabe	7
Asiatique du Sud-Est (p. ex. Vietnamien-ne, Cambodgien-ne, Laotien-ne, Thaï-e) ...	8
Asiatique occidental-e (p. ex. Iranien-ne, Afghan-ne)	9
Coréen-ne	10
Japonais-e	11
Membre d'une Première Nation	12
Métis-se	13
Inuit-e	14
Descendance mixte	15
Autre— Veuillez préciser	20
Préfère ne pas répondre	77[EXCLUSIF]

117. Quelle est votre première langue officielle?

Anglais	1
Français	2
Autre — Veuillez préciser	20
Préfère ne pas répondre	77

118. Quelle langue parlez-vous le plus souvent au travail?

Anglais	1
Français	2
Autre — Veuillez préciser	20
Préfère ne pas répondre	99

119. Vous considérez-vous comme une personne en situation de handicap (handicap désigne toute déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle – ou une limitation fonctionnelle – qu'elle soit permanente, temporaire ou épisodique)?

Oui	1
Non	2
Préfère ne pas répondre	99

120. [SI OUI] Quels obstacles, le cas échéant, avez-vous rencontrés lorsque vous avez accédé ou participé à des activités d'apprentissage professionnel?

121. Aimerez-vous participer à un groupe de discussion en ligne sur ce sujet? Les séances auront lieu les semaines du 27 mars et du 3 avril à l'heure du dîner. La discussion sera animée par un modérateur ou une modératrice professionnel-le expérimenté-e et durera environ 90 minutes. Les participant-es seront choisis au hasard.

Oui	1 [ALLER À LA Q122]
Non	2 [PASSER À LA FIN DU SONDAGE]

122. [SI OUI] Pouvez-vous nous faire part de votre adresse courriel? Veuillez noter que celle-ci ne sera pas transmise à l'EFPC et ne sera utilisée que pour vous contacter pour les groupes de discussion. Vos réponses à l'enquête resteront anonymes.

Courriel : _____

Confirmation de votre adresse courriel : _____

123. Avez-vous d'autres commentaires à faire au sujet de vos besoins en matière d'apprentissage et de perfectionnement professionnel?

Merci beaucoup pour votre temps.

Annexe D: Guide de discussion pour groupe de discussion

Discussion	Notes et objectifs du modérateur	Temps
<p>Introduction</p> <p>Le modérateur se présente et définit son rôle, le déroulement de la discussion et encourage tous les participants à s'exprimer.</p> <p>Annonce de l'enregistrement audio/ vidéo (et de la présence d'observateurs). La réunion sera enregistrée à des fins de recherche uniquement et tous vos commentaires resteront anonymes.</p> <p>Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Ce qui m'intéresse, ce sont vos idées en tant qu'individus.</p>	<p>Mettre les participants à l'aise en leur expliquant clairement le processus.</p>	<p>3 min</p>
<p>Exercice rapide de présentation de soi - Faisons le tour du groupe et présentons-nous avec notre prénom et notre passe-temps favori. Les participants se présentent au groupe (par exemple, prénom et passe-temps personnel préféré).</p> <p>Parcourez la fonctionnalité du logiciel (bouton "Lever la main") qui se trouve en bas de l'écran sous les réactions. Je recommande d'utiliser la fonction "lever la main" pour que chacun ait son tour pour partager son point de vue.</p> <p>Je veux respecter votre temps et m'assurer que le groupe ne dure pas plus de 90 minutes, donc vous pourriez me voir faire avancer les choses et poser une question à seulement un ou deux d'entre vous avant de passer à la question suivante.</p>	<p>Échauffement des répondants et renforcement des liens du groupe.</p>	<p>5 min</p>
<p>Décrivez l'objectif de la session.</p> <p>Aujourd'hui, nous allons recueillir vos impressions sur les besoins d'apprentissage et de développement professionnel des fonctionnaires. L'objectif de cette discussion est de déterminer ce qui constitue une bonne expérience d'apprentissage et d'identifier les possibilités et les obstacles à l'apprentissage. Il ne s'agit pas d'obtenir des commentaires sur des opportunités d'apprentissage spécifiques.</p>	<p>Expliquer le thème général du sujet.</p> <p>Transmettre le lien vers le document et demander aux participants de le compléter.</p>	<p>2 min</p>

Discussion	Notes et objectifs du modérateur	Temps
<p style="text-align: center;"><u>MODULE A: OPPORTUNITÉS/OBSTACLES</u></p> <p>Parlons des possibilités et des obstacles à la participation aux activités d'apprentissage professionnel.</p> <p>Qu'est-ce qui, le cas échéant, vous encouragerait le plus à participer à plus d'activités d'apprentissage professionnel ? Pourquoi dites-vous cela ?</p> <p>Quels seraient, le cas échéant, les principaux obstacles à la participation à plus d'activités d'apprentissage professionnel ? Pourquoi dites-vous cela ?</p> <p>Avez-vous rencontré des obstacles lorsque vous avez participé ou cherché à participer à des activités d'apprentissage professionnel ? Si oui, lesquels ?</p> <p>De quel type de soutien auriez-vous besoin pour participer aux activités d'apprentissage professionnel qui vous intéressent ?</p>	<p>Explorer les obstacles potentiels et les facteurs de motivation pour participer à l'apprentissage professionnel.</p>	<p>25 min</p>

Discussion	Notes et objectifs du modérateur	Temps
<p style="text-align: center;"><u>MODULE B: EXPÉRIENCE D'APPRENTISSAGE</u></p> <p>Parlons maintenant de ce qui rend une expérience d'apprentissage positive.</p> <p>Qu'est-ce qui rend une expérience d'apprentissage positive ? Y a-t-il autre chose ?</p> <p>Qu'est-ce qui rend une expérience d'apprentissage négative ? Y a-t-il autre chose ?</p> <p>Pouvez-vous me parler de la MEILLEURE expérience d'apprentissage professionnel que vous avez eue ? Qu'est-ce qui a fait de cette expérience la meilleure expérience ?</p> <p>Pouvez-vous me parler de la PIRE expérience d'apprentissage professionnel que vous avez eue, le cas échéant ? Qu'est-ce qui a fait de cette expérience une mauvaise expérience ?</p>	<p>Explorer les éléments des bonnes et mauvaises expériences d'apprentissage</p>	<p>20 min</p>

Discussion	Notes et objectifs du modérateur	Temps
<p style="text-align: center;"><u>MODULE C: MÉTHODES D'APPRENTISSAGE</u></p> <p>Enfin, explorons les différentes méthodes d'apprentissage telles que les activités d'apprentissage en ligne ou en présentiel.</p> <p>Quels sont les avantages, le cas échéant, de l'acquisition de connaissances ou de l'apprentissage d'une nouvelle compétence en ligne seul?</p> <p>Quels sont les inconvénients, le cas échéant, de l'acquisition de connaissances ou de l'apprentissage d'une nouvelle compétence en ligne seul?</p> <p>Quels sont les avantages, le cas échéant, pour vous d'acquérir des connaissances ou d'apprendre une nouvelle compétence en ligne en groupe?</p> <p>Quels sont les inconvénients, le cas échéant, pour vous d'acquérir des connaissances ou d'apprendre une nouvelle compétence en ligne en groupe?</p> <p>Quels types d'activités d'apprentissage conviennent le mieux à l'apprentissage en ligne? Pourquoi?</p> <p>Quels sont les avantages, le cas échéant, de l'acquisition de connaissances ou de l'apprentissage d'une nouvelle compétence en présentiel en groupe?</p> <p>Quels sont les inconvénients, le cas échéant, de l'acquisition de connaissances ou de l'apprentissage d'une nouvelle compétence en présentiel en groupe?</p> <p>Quels types d'activités d'apprentissage conviennent le mieux à l'apprentissage en présentiel? Pourquoi?</p>	<p>Explorer les préférences en matière de méthodes d'apprentissage.</p>	<p>30 min</p>

Discussion	Notes et objectifs du modérateur	Temps
<p style="text-align: center;"><u>MODULE D: CONCLUSION</u></p> <p><u>Vérifiez auprès des observateurs s'il y a des points de suivi ou des clarifications à apporter.</u></p> <p>Posez des questions de suivi aux participants, si nécessaire. Remerciez tout le monde.</p>	<p>Établir que les objectifs ont été atteints.</p>	<p>5 min</p>