

Évaluation de l'apprentissage et du perfectionnement (formation en cours d'emploi) à la GRC

Juin 2022

Contexte

La fonction d'apprentissage et de perfectionnement de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) comprend la formation dans les secteurs d'activité et les divisions. Elle comporte trois volets : la formation des cadets, la formation pratique et la formation en cours d'emploi. Les deux premiers relèvent principalement de la Division Dépôt, et le dernier, de la Direction de l'apprentissage et du perfectionnement, mais les divisions et les secteurs d'activité jouent également des rôles importants.



Portée de l'évaluation

- L'évaluation a porté sur la gouvernance et l'efficacité de la formation en cours d'emploi offerte à tous les employés de la GRC de 2016-2017 à 2020-2021.
- Elle n'a pas porté sur la formation des cadets, ni sur la formation pratique, ni sur les mandats d'établissements comme le Collège canadien de police et l'École de la fonction publique du Canada.



Conclusions

- La **gouvernance** (rôles, responsabilités et mandat) de la formation en cours d'emploi n'est pas bien définie ni bien comprise dans l'ensemble de la GRC.
- Le niveau de **coordination** entre la DAP et les divisions et les secteurs d'activité est généralement suffisant, mais il y a place à l'amélioration.
- Des mécanismes sont en place pour **normaliser** la formation en cours d'emploi dans l'ensemble de l'organisation, mais le respect des normes est peu vérifié.
- Les activités de formation en cours d'emploi n'ont pas toutes la même **priorité** à la grandeur de la GRC.
- **Les langues officielles et l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+)** sont prises en compte pour la formation en cours d'emploi, mais il y a des aspects à améliorer.
- Le manque d'**infrastructure** et de **ressources humaines** et le fait qu'on soit incapable d'en déterminer avec précision les coûts totaux constituent les plus grands défis de la formation en cours d'emploi à la GRC.
- La GRC surveille les taux de **conformité** de certains cours obligatoires; elle ne peut le faire pour tous, faute de ressources et de moyens techniques.
- Une utilisation accrue de la **technologie** améliorerait l'efficacité de la formation en cours d'emploi et contribuerait à la modernisation de l'organisation.



Recommandations

1. Examiner la gouvernance de la formation en cours d'emploi en vue d'améliorer la surveillance nationale de sa conception et de sa prestation. Cela comprend la mise à jour du MAFP pour clarifier le mandat et les priorités de la composante formation en cours d'emploi de l'apprentissage et du perfectionnement, ainsi que les rôles et responsabilités respectifs du DPA, de la DAP, et des divisions et secteurs d'activité.
2. S'assurer de disposer de ressources et d'infrastructures suffisantes, ainsi que d'une méthodologie normalisée de calcul des coûts de formation en cours d'emploi, afin de remplir le mandat de l'organisation en matière de formation en cours d'emploi et de maximiser les gains d'efficacité.
3. Continuer d'intégrer l'utilisation de la technologie grâce aux avancées réalisées quant à un système de gestion de l'apprentissage et de tirer pleinement parti des fonctionnalités grâce aux améliorations en matière d'efficacité des rapports sur la conformité.

Méthode

Examen de la documentation



- Les documents internes et externes ont été examinés.

Rendement et données financières



- Les données du SGA, du SIGRH et du système TEAMS de la GRC ont été recueillies et analysées.

Entrevues



- 37 entrevues téléphoniques et par vidéoconférence ont été menées auprès des employés de la GRC et d'autres organisations du portefeuille fédéral de la sécurité.

Sondage



- 221 instructeurs de la GRC ont répondu à un sondage en ligne.