

## Description de cours : Formation de certification sur les compétences essentielles en milieu de travail (niveau d'entrée)

Comandataires :



Carol MacLeod & Associates Inc.



Coalition ontarienne  
de formation des adultes

**Public cible :**

La présente formation s'adresse exclusivement aux formateurs et formatrices francophones de l'ensemble du Canada. La COFA vise à bâtir de façon stratégique une capacité en matière de compétences essentielles en français dans son réseau d'organismes d'alphabétisation communautaires, de conseils scolaires et de collèges. La préinscription est réservée aux organismes membres de la COFA jusqu'au 20 septembre 2010. Par la suite, on offrira le reste des places au grand public.

La formation en classe se fera en anglais, mais le matériel de formation est offert dans les deux langues officielles. Les participants peuvent remettre leur travail de certification dans la langue de leur choix. (Note : Il n'y a pas encore de formation en français sur les compétences essentielles qui mène à la certification, mais **CM&A** espère offrir ce service sous peu.)

**Dates et heures :**

du lundi 18 octobre 2010 au vendredi 22 octobre 2010

- du lundi au jeudi de 8 h 30 à 16 h 30

- le vendredi de 8 h 30 à 14 h 30

- une pause d'une heure et demie pour dîner. Des restaurants pour tous les budgets se trouvent à distance de marche.

**Lieu :**

Hôtel ARC  
140, rue Slater, Ottawa  
Téléphone : 613-238-2888  
[www.arcthehotel.com](http://www.arcthehotel.com)

Veuillez réserver votre chambre à partir du bloc de chambres de la COFA (174 \$ plus taxe la nuitée).

**Objet :**

La formation vise à renforcer la capacité et la confiance des participants à préparer des profils des compétences essentielles au moyen de la méthodologie élaborée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). Elle met l'accent sur l'utilisation d'entrevues ouvertes pour recueillir des données et d'échelles d'évaluation pour analyser la complexité des compétences essentielles utilisées dans l'exercice d'un emploi, soit deux des caractéristiques distinctives de la méthodologie.

Un peu comme la formation par l'apprentissage, les compétences essentielles s'acquièrent grâce à une combinaison de formation en classe et d'expérience pratique. On qualifie la présente formation de « niveau d'entrée » car elle constitue la base de l'apprentissage continu fondé sur les travaux appliqués dans le domaine des compétences essentielles.

**Certification :**

On recommande aux formateurs et formatrices dans le domaine des compétences essentielles de suivre la formation, qui permet d'obtenir une certification d'analyste des compétences essentielles auprès du Bow Valley College (l'organisme de certification).

Ce titre reconnaît la compétence individuelle relative à la méthodologie d'établissement de profils des compétences essentielles et à son application dans la préparation de profils des compétences essentielles. Les habiletés et les connaissances acquises aident aussi les formateurs et formatrices à réaliser diverses autres activités liées aux compétences essentielles, telles que l'élaboration de contenu d'apprentissage fondé sur du matériel utilisé en milieu de travail, l'élaboration d'évaluation et l'enseignement.

À la suite de la formation en classe, le processus de certification comprend la préparation d'un profil des compétences essentielles fondée sur une entrevue que dirigera l'animatrice le dernier jour du cours. (Un tel profil prend de 2 à 3 jours à préparer.) C'est une tierce partie indépendante (et non pas l'animatrice) qui évaluera les travaux. Les participants qui obtiendront 70 % ou plus recevront la certification.

**Structure et temps à consacrer :****de 7 ½ à 8 ½ jours****Étude préalable à rythme libre (4 heures)**

L'animatrice vous enverra par courriel à l'avance un guide d'étude en ligne vous permettant :

- d'acquérir une connaissance de base de la recherche réalisée par RHDCC sur les compétences essentielles;
- d'acquérir une connaissance pratique de la Classification nationale des professions (CNP) et de son lien avec les profils des compétences essentielles;
- d'imprimer une version conviviale des échelles d'évaluation de la complexité à utiliser en classe;
- d'examiner des renseignements préliminaires sur des applications pratiques.

**Formation en classe (5 jours)**

- Le programme interactif vise à équilibrer la théorie, la formation pratique et la rétroaction.
- Des présentations PowerPoint animées permettent d'illustrer le cadre théorique de la méthodologie de RHDCC concernant l'établissement de profils des compétences essentielles.
- Ensuite, les participants réalisent un *apprentissage pratique* en exécutant une série d'activités individuelles et en petit groupe, sous la supervision de l'animatrice. Des séances de bilan en grand groupe permettent de répondre aux questions, d'offrir des conseils et de faire ressortir des pratiques exemplaires.
- Le cinquième jour (vendredi), les participants observent une entrevue en direct que dirige l'animatrice (pendant 1 heure et demie ou 2 heures) avec un titulaire de poste, prennent des notes et renvoient à du matériel que la personne interrogée utilise en milieu de travail. L'entrevue servira de base à la préparation d'un profil des compétences essentielles que les participants devront remettre à des fins d'évaluation.



### Remise d'un profil des compétences essentielles à des fins d'évaluation (2 à 3 jours)

- De 2 à 3 jours sont accordés pour préparer un profil des compétences essentielles et l'envoyer à l'animatrice par courriel. Le profil repose sur les données recueillies lors d'une entrevue que l'animatrice a effectuée le dernier jour du cours. La date de remise sera fixée à environ un mois après la formation en classe.
- Une tierce partie qualifiée, anonyme et approuvée par l'organisme de certification évaluera les profils des compétences essentielles remis. On dissocie le rôle d'enseignement du rôle d'évaluation des travaux sur lesquels reposeront les décisions de certification.
- Les participants qui obtiennent une note de 70 % ou plus se verront décerner une certification d'analyste des compétences essentielles par le Bow Valley College. Après l'évaluation, les participants recevront un modèle de profil des compétences essentielles qui reflète les pratiques exemplaires.
- Si vous faites partie du volet professionnel, vous devez absolument prévoir suffisamment de temps sans interruption pour préparer le profil des compétences essentielles que vous remettrez à des fins d'évaluation. L'expérience montre que les personnes qui le font sont plus susceptibles d'obtenir leur certification.

#### Objectifs :

#### À la fin de la formation, vous serez en mesure de faire ce qui suit :

1. déterminer l'objet et l'évolution du Projet de recherche sur les compétences essentielles de RHDCC et du cadre de politique publique connexe;
2. expliquer la structure d'un profil des compétences essentielles et la façon dont les utilisateurs peuvent appliquer ces renseignements sur les professions pour répondre à divers intérêts liés aux ressources humaines;
3. définir chacune des compétences essentielles comprises dans la méthodologie de RHDCC concernant l'établissement de profils des compétences essentielles;
4. évaluer la complexité des compétences essentielles requises pour exécuter les tâches d'un poste en appliquant les échelles d'évaluation de la complexité décrites dans la méthodologie de RHDCC concernant l'établissement de profils des compétences essentielles;
5. rédiger, selon les pratiques exemplaires, des exemples et des paragraphes de résumé qui illustrent la façon dont les compétences essentielles sont utilisées pour exécuter les tâches d'un poste;
6. expliquer les caractéristiques déterminantes du format d'entrevue ouverte qui sert à recueillir des renseignements des titulaires de postes et ce qui le distingue d'autres démarches d'entrevue;
7. utiliser les techniques d'entrevue de base acquises au cours de la formation comme tremplin vers l'acquisition de techniques avancées grâce à l'expérience pratique;
8. déterminer ce qui lie les compétences essentielles à votre travail professionnel;
9. préparer un profil des compétences essentielles conformément à la méthodologie de RHDCC concernant l'établissement de profils des compétences essentielles;
10. envisager des façons d'élaborer des produits et des stratégies en matière de compétences essentielles renvoyant à des données liées aux compétences essentielles sur les exigences professionnelles.



<b>Frais (2010)</b>	Droits de scolarité du cours :	1 750,00 \$
	Frais de certification du Bow Valley College :	<u>119,05 \$</u>
	Sous-total :	1 869,05 \$
	13 % de TPS/TVH :	<u>242,97 \$</u>
	<b>Total :</b>	<b>2 112,03 \$</b>

Veillez établir le chèque à l'ordre de Carol MacLeod & Associates Inc.  
(n° de TPS/TVH : 897995452).

Inscription :

**Pour vous inscrire, remplissez le formulaire en ligne sur le site [www.carolmacleod.com](http://www.carolmacleod.com). Carol MacLeod vous enverra une facture par courriel. L'inscription ne devient officielle qu'à la réception du paiement.**

La préinscription est réservée aux membres de la COFA jusqu'au 20 septembre 2010.  
À compter du 21 septembre 2010, l'inscription est ouverte au grand public.

Animatrice :

**Carol MacLeod** ([www.carolmacleod.com](http://www.carolmacleod.com)) figure parmi les plus grands experts du Canada dans le domaine des compétences essentielles et apporte une mine de connaissances et une vaste expérience pratique à la séance de formation. Elle détient une maîtrise en éducation de l'Université Harvard, ainsi d'un baccalauréat en communication et un certificat en relations industrielles de l'Université d'Ottawa. Elle a beaucoup travaillé à l'échelle nationale avec des intervenants de l'industrie à étalonner des normes professionnelles en matière de compétences essentielles et à élaborer des stratégies connexes pour le perfectionnement de la main-d'œuvre. À l'heure actuelle, elle travaille à mettre en œuvre une stratégie nationale en matière de compétences essentielles pour l'industrie canadienne de l'électricité.

M<sup>me</sup> MacLeod a offert du soutien professionnel continu au Projet de recherche sur les compétences essentielles de RHDCC depuis ses tout débuts, en participant aux aspects suivants de son progrès :

- mener des entrevues lors de la première vague de collecte de données (1995) et analyser les exigences professionnelles connexes en matière de compétences essentielles;
- élaborer et perfectionner diverses échelles d'évaluation de la complexité figurant dans la méthodologie concernant l'établissement de profils d'emploi;
- rédiger et réviser des chapitres du *Guide d'interprétation des profils de compétences essentielles*;
- rédiger des profils des compétences essentielles en fonction des données recueillies lors des entrevues;
- réviser des profils des compétences essentielles préparés par d'autres à des fins de contrôle de la qualité;
- encadrer les analystes des compétences essentielles nouvellement certifiés dans la préparation de profils des compétences essentielles pour des professions interprovinciales (Sceau rouge);
- donner des conseils sur le plan de recherche de RHDCC pour la vague de collecte de données de 2003;
- préparer un article qui critique la méthodologie concernant l'établissement de profils des compétences essentielles (2004);
- rédiger le document *The Genesis & Evolution of Essential Skills* (2007), soumis à RHDCC.

