

Guide de mise en œuvre des Compétences pour réussir

Sommaire exécutif



SEPTEMBRE 2022

Cam Nguyen
Noémie Auclair-Ouellet
Lily Kaufmann
Ashley Pullman
Boris Palameta

Conseil d'administration de la SRSA

Richard A. Wagner
Ancien associé principal, Norton Rose Fulbright S.E.N.C.R.L.,
s.r.l.

Tim Aubry, Ph.D.
Professeur, École de psychologie
Chercheur principal, Centre de recherche sur les services
éducatifs et communautaires

Gordon Berlin
Professeur de recherche, Université de Georgetown et
ancien président de MDRC

Satya Brink, Ph.D.
Consultante internationale, recherche, analyse des politiques
et conseils en politiques stratégiques
Éducation, apprentissage tout au long de la vie et
développement

Erica Di Ruggiero, Ph.D.
Directrice, Centre de la santé mondiale
Directrice, Spécialisation collaborative en santé mondiale
École de santé publique Dalla Lana, Université de Toronto

Marie-Lison Fougère
Sous-ministre, ministère des Affaires francophones
Sous-ministre déléguée à la Condition féminine

Renée F. Lyons, Ph.D.
Professeure émérite, Université Dalhousie
Présidente fondatrice et directrice scientifique émérite,
Bridgepoint Collaboratory for Research and Innovation,
Université de Toronto

James R. Mitchell, Ph.D.
Partenaire fondateur, Sussex Circle

Andrew Parkin, Ph.D.
Directeur exécutif de l'Environics Institute

Nancy Reynolds
Associée directrice, Sterling Lifestyle Solutions

Président et chef de la direction de la SRSA

David Gyarmati

La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) est un organisme de recherche sans but lucratif, créé dans le but précis d'élaborer, de mettre à l'essai sur le terrain et d'évaluer rigoureusement de nouveaux programmes. Notre mission, qui comporte deux volets, consiste à aider les décideurs et les intervenants à déterminer les politiques et programmes qui améliorent le bien-être de tous les Canadiens, en se penchant particulièrement sur les effets qu'ils auront sur les personnes défavorisées, et à améliorer les normes relatives aux éléments probants utilisées pour évaluer ces politiques.

Depuis sa création en décembre 1991, la SRSA a mené plus de 450 projets et études pour différents ministères fédéraux et provinciaux, des municipalités ainsi que d'autres organismes publics et sans but lucratif. La SRSA a des bureaux à Ottawa et Vancouver et des bureaux satellites à Calgary, Halifax, Hamilton, London, Montréal, Regina, St. John's, Toronto et Winnipeg.

Pour plus de renseignements sur la SRSA, contacter :

Société de recherche sociale appliquée
55, rue Murray, bureau 400
Ottawa (Ontario) K1N 5M3
613-237-4311 | 1-866-896-7732
info@srdc.org | www.srdc.org

Bureau de Vancouver
890, rue Pender Ouest, bureau 440
Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1J9
604-601-4070

Bureaux satellites :
Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba,
Nouvelle-Écosse, Ontario, Québec, Saskatchewan
et Terre-Neuve-et-Labrador
1-866-896-7732

Publié en 2023 par la Société de recherche sociale
appliquée

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	1
Quel est l'objectif de ce projet?	1
Comment les principes et les pratiques sont-ils structurés?	2
Quel est le public cible?	3
Quelle a été l'approche utilisée?	3
Quelles ont été les principales conclusions?	4
ANNEXE A : GROUPE CONSULTATIF	7
ANNEXE B : ORGANISMES PARTICIPANT AUX GROUPES DE DISCUSSION	8

SOMMAIRE

QUEL EST L'OBJECTIF DE CE PROJET?

En mai 2021, le gouvernement canadien a lancé le nouveau modèle des Compétences pour réussir. Ce modèle reflète l'évolution des besoins en matière de compétences pour le marché du travail moderne. Les Compétences pour réussir sont fondatrices et peuvent être appliquées au travail, dans les apprentissages et dans la vie en général. Le modèle met l'accent sur les compétences de littératie de base (le calcul, la lecture et la rédaction) et élargit la portée de celles qui prennent de plus en plus d'importance sur le marché du travail d'aujourd'hui (les compétences numériques et la résolution de problèmes). Il répond également à la demande croissante des employeurs pour les compétences socio-émotionnelles dans tous les secteurs. Plus particulièrement, il élargit le champ d'application de deux compétences socio-émotionnelles existantes (la communication et la collaboration) et en introduit deux autres (l'adaptabilité, et la créativité et l'innovation).

Le projet ayant mené au développement du *Guide de mise en œuvre du modèle des Compétences pour réussir* a généré un ensemble de principes directeurs et de pratiques prometteuses pour soutenir la mise en œuvre des formations et des évaluations du modèle des Compétences pour réussir. Les principes et les pratiques visent à garantir que les initiatives futures du modèle des Compétences pour réussir répondent aux besoins de groupes qui sont sous-représentés dans le marché du travail ou mal desservis par le système éducatif traditionnel (c.-à-d. les Autochtones, les Canadiens racisés, les membres de la communauté LGBTQ2+, les nouveaux arrivants et les personnes en situation de handicap). Ils ont également pour but d'assurer l'intégration des priorités des employeurs et des intervenants de l'industrie, afin que les programmes du modèle des Compétences pour réussir puissent répondre aux besoins des principaux secteurs de l'économie canadienne (p. ex. bioéconomie, construction, transformation des aliments, industrie manufacturière et tourisme).

Ce projet a permis plusieurs réalisations :

1. Déterminer les besoins en matière de formation et d'évaluation des principaux secteurs et groupes d'apprenants;
2. Élaborer des principes directeurs pour la mise en œuvre des programmes du modèle des Compétences pour réussir;
3. Communiquer des pratiques prometteuses en matière de formation et d'évaluation des Compétences pour réussir.

Le rapport final résume l'ensemble des résultats du projet. Il débute par une synthèse des besoins en matière de formation et d'évaluation pour les praticiens qui desservent des groupes sous-représentés ainsi qu'un résumé des priorités sectorielles. Il décrit ensuite les principes directeurs qui peuvent guider la conception, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes du modèle des Compétences pour réussir, afin de répondre à ces besoins. Des pratiques prometteuses issues d'organismes ayant franchi les premières étapes de l'adoption de ce nouveau modèle sont ensuite présentées pour illustrer la faisabilité et le caractère pratique des principes directeurs.

COMMENT LES PRINCIPES ET LES PRATIQUES SONT-ILS STRUCTURÉS?

Les besoins en formation et en évaluation, ainsi que les principes directeurs et les pratiques prometteuses, sont organisés en quatre étapes de formation. Comme l'illustre la Figure 1, le recrutement comprend des renseignements essentiels à l'accès et à la participation des apprenants aux formations, ou aux décisions des employeurs de fournir des occasions d'apprentissage aux employés actuels et potentiels. L'engagement comprend les facteurs qui ont une incidence sur le succès de la formation, tant pour sa mise en œuvre que pour sa prestation. Les évaluations sont des outils utilisés pour mesurer les gains en matière de compétences, suivre les progrès d'apprentissage, et recueillir des données pour démontrer la valeur du programme et assurer la reddition de comptes auprès des bailleurs de fonds. Enfin, le transfert des connaissances comprend l'application des compétences, des comportements, et des attitudes acquis pendant la formation à une nouvelle situation ou à un nouveau contexte.

Figure 1 Étapes de formation



En complément du rapport final, une série d'infographies a été créée et peut être consultée [ici](#).

QUEL EST LE PUBLIC CIBLE?

Ce projet est conçu pour fournir des conseils pratiques et pertinents à différents intervenants du milieu de la formation professionnelle et d'emploi au Canada. Ils sont organisés en cinq groupes représentant les intervenants qui peuvent diriger, faciliter et influencer la mise en œuvre des programmes des Compétences pour réussir :

- **Bailleurs de fonds** : À l'échelle fédérale, provinciale et territoriale, les bailleurs de fonds établissent l'orientation stratégique, allouent les budgets, et décident des composantes et des activités qui peuvent être financées;
- **Organismes de formation** : Les organismes de formation – comme les organismes de perfectionnement professionnel et d'emploi, les organismes de formation communautaires et les collèges offrant des programmes de formation continue – conçoivent et proposent des programmes de formation;
- **Employeurs** : Les employeurs, les associations industrielles et d'autres groupes sectoriels offrent ou soutiennent des occasions de formation sectorielles qui correspondent à leurs objectifs d'acquisition de talents et de perfectionnement de la main-d'œuvre;
- **Praticiens** : Les praticiens comprennent les instructeurs et les autres personnes qui interagissent directement avec les apprenants pendant la formation;
- **Mentors, superviseurs et membres de la communauté** : Ce groupe comprend un large éventail d'intervenants qui, même s'ils ne sont pas des instructeurs, peuvent tout de même intégrer les mesures de soutien social et les ressources de la communauté pour contribuer à l'amélioration de l'environnement d'apprentissage, ainsi qu'au perfectionnement et à l'application des compétences.

Les principes directeurs et les pratiques prometteuses mettent en lumière les rôles particuliers que chaque groupe d'intervenants peut jouer pour garantir que la mise en œuvre du modèle des Compétences pour réussir réponde aux besoins des apprenants et des employeurs. Les rôles des intervenants sont complémentaires, et la mise en œuvre réussie des Compétences pour réussir nécessitera la collaboration de nombreux intervenants pour répondre aux besoins de divers apprenants et secteurs.

QUELLE A ÉTÉ L'APPROCHE UTILISÉE?

Le projet a nécessité un engagement et une collaboration approfondis avec un groupe consultatif composé de neuf organismes importants du milieu de la formation professionnelle et de l'emploi canadien, ainsi qu'un engagement élargi avec leurs réseaux d'employeurs et de praticiens, par le biais de groupes de discussion.

Le processus de recherche et de consultation s’est déroulé en plusieurs étapes : des groupes de discussion avec plus de 100 praticiens; l’élaboration de deux documents de travail pour recueillir les commentaires écrits du groupe consultatif; quatre conférences téléphoniques pour élaborer le résumé des besoins d’apprentissage, les principes directeurs et les pratiques prometteuses. Pour faciliter la diffusion et la mobilisation des connaissances, une série de courts résumés a également été élaborée.

QUELLES ONT ÉTÉ LES PRINCIPALES CONCLUSIONS?

Le Tableau 1 donne un aperçu des principaux thèmes des principes directeurs.

Tableau 1 Principes directeurs selon les étapes de formation et les groupes d’intervenants

	Recrutement	Engagement	Évaluation	Transfert de connaissances
Bailleurs de fonds	Mettre en place des conditions de réussite équitables	Moderniser le secteur de l’emploi et de la formation professionnelle	Accepter différentes définitions du succès en ce qui concerne les programmes	Promouvoir l’apprentissage continu et tout au long de la vie
Organismes de formation	Réaliser des investissements stratégiques en matière de communication	Adapter les formations aux besoins particuliers des apprenants	Établir des liens entre les résultats des programmes des Compétences pour réussir et d’autres résultats	Intégrer le suivi à long terme dans le modèle des programmes
Employeurs	Réduire le coût des occasions de formation au minimum	Coordonner le perfectionnement des compétences avec les priorités des entreprises et les exigences d’emploi	Faciliter une approche de perfectionnement de la main-d’œuvre fondée sur les données	Faciliter l’accréditation du modèle des Compétences pour réussir au sein de diverses industries
Praticiens	Améliorer l’accès aux modèles et aux mentors	Créer un espace d’apprentissage sûr tout en renforçant l’auto-efficacité des apprenants	Recouper les évaluations formelles avec des réflexions informelles	Mettre au point des outils et des ressources pour une application continue des compétences après les formations
Mentors, superviseurs et communauté	Favoriser les partenariats de formation à long terme	Promouvoir la prestation de services globaux par le biais de partenariats	Déterminer et suivre les résultats de la communauté dans le cadre de l’évaluation du programme	Renforcer la culture d’apprentissage avec l’aide d’alliés du modèle des Compétences pour réussir

Afin d'illustrer les principes directeurs davantage, une liste de pratiques prometteuses est fournie, fondée sur des idées, des outils et des ressources de programmes novateurs provenant d'organismes ayant déjà adopté le modèle des Compétences pour réussir. Un exemple de pratique pour chacun des principes est fourni dans le Tableau 2. D'autres exemples partagés par des représentants sectoriels et des praticiens ayant de l'expérience auprès d'apprenants des groupes sous-représentés dans le marché du travail sont intégrés dans ce rapport afin d'illustrer la manière dont le contenu s'applique à divers contextes d'emploi et groupes d'apprenants.

Tableau 2 Exemples de pratiques prometteuses selon les étapes de formation et les groupes d'intervenants

	Recrutement	Engagement	Évaluation	Transfert de connaissances
Bailleurs de fonds	Encourager les bénéficiaires de financement à adapter les services de soutien globaux, afin qu'ils correspondent aux expériences et aux réalités des apprenants	Explorer les initiatives du modèle des Compétences pour réussir qui intègrent diverses méthodologies et approches culturelles	Soutenir les recherches qui visent à élaborer des descripteurs de compétences, des profils professionnels et d'autres outils permettant d'établir des points de référence pour les niveaux du modèle des Compétences pour réussir	Faire la promotion de l'applicabilité à grande échelle du modèle des Compétences pour réussir dans une multitude de contextes, y compris l'emploi et au-delà
Organismes de formation	Exploiter les réseaux de partenaires pour améliorer le rayonnement et les communications, en particulier pour les organismes dont les capacités sont moins étendues	Intégrer une approche de conception universelle de l'apprentissage (CUA)	Créer un portail des résultats d'évaluation et des certifications pour aider les apprenants à assurer le suivi de leur apprentissage et à en fournir la preuve	Établir des mesures de contrôle et de suivi avec les apprenants, les employeurs et les communautés après la prestation de formations des Compétences pour réussir
Employeurs	Participer à des collaborations sectorielles et à des formations en partenariat avec d'autres entreprises afin de renforcer la capacité de formation des petites et moyennes entreprises (PME)	Soutenir et coordonner l'analyse des besoins organisationnels afin d'arrimer le modèle des Compétences pour réussir avec les attentes en matière de rendement professionnel et les priorités commerciales	Collaborer avec les éducateurs et les concepteurs d'évaluations pour coordonner les mesures du modèle des Compétences pour réussir avec le suivi des compétences professionnelles	Renforcer la capacité des gestionnaires, des superviseurs et du personnel des RH à plusieurs échelons à faire la promotion des Compétences pour réussir auprès des employés
Praticiens	Faire la promotion d'études de cas et d'histoires de réussite de diplômés qui partagent des expériences vécues avec divers groupes d'apprenants	Intégrer, dans la formation et la prestation de services, des approches tenant compte des traumatismes et de la violence	Utiliser l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ÉRA) pour documenter les Compétences pour réussir acquises dans d'autres contextes	Trouver des occasions de mobiliser les employeurs et les membres de la communauté en vue de la préparation au transfert de connaissances
Mentors, superviseurs et communauté	Mettre en contexte le renforcement des compétences dans le cadre du développement communautaire	Créer et soutenir un réseau de soutien, de ressources et de possibilités pour aider les apprenants à persévérer dans leur formation	Faire participer des membres de confiance de la communauté dans l'évaluation	Mettre en place des possibilités de soutien par les pairs et de mentorat, en particulier pour les groupes sous-représentés

ANNEXE A : GROUPE CONSULTATIF

Tableau 3 Membres du groupe consultatif

Organisme	Nom
Alberta Workforce Essential Skills Society	Tamara Jorgic
Alberta Workforce Essential Skills Society	Cindy Messaros
BioTalent Canada	Patti Galbath
Bow Valley College	Alisa Foreman
Bow Valley College	Wendy Magahay
Bow Valley College	Krista Medhurst
Douglas College	Danica Isherwood
Douglas College	Julia Lewis
Douglas College	Pam Tetarenko
Excellence in Manufacturing Consortium	Jean-Pierre Giroux
Excellence in Manufacturing Consortium	Carolyn Rasiuk
Compétences Transformation Alimentaire Canada	Jennefer Griffith
Compétences Transformation Alimentaire Canada	Deanna Zenger
Littératie Ensemble (Collège Frontière)	Angela Briscoe
Ontario Tourism Education Corporation	Adam Morrison
SkillPlan	Lee Lagan
SkillPlan	Lovey Sidhu

ANNEXE B : ORGANISMES PARTICIPANT AUX GROUPES DE DISCUSSION

Tableau 4 Liste des organismes qui ont participé aux groupes de discussion et consenti à être nommés dans ce rapport

Organismes	Praticiens au service de et/ou qui représentent les intérêts de :					
	Personnes en situation de handicap	Nouveaux arrivants	LGBTQ2+	Autochtones	Canadiens racisés	Employeurs
Abilities to Work Mississauga	✓					
Action for Healthy Communities (AHC)		✓				
Alberta Motor Transport Association		✓		✓		✓
AWES		✓		✓		✓
BC Cancer Agency			✓			
BC Centre for Ability (BCCFA)	✓					
Bow Valley Learning Council		✓		✓		
Canadian Ecotourism Services						✓
Association canadienne pour la santé mentale	✓					
Collège Centennial		✓				✓
CLAC Training Alberta						✓
Collèges et instituts Canada	✓	✓		✓		
Community Living BC	✓					

Praticiens au service de et/ou qui représentent les intérêts de :						
Organismes	Personnes en situation de handicap	Nouveaux arrivants	LGBTQ2+	Autochtones	Canadiens racisés	Employeurs
Douglas College	✓	✓	✓	✓		
Collège Frontière		✓		✓	✓	
Go2HR						✓
Immigrant Employment Council of BC		✓				
Inclusion Langley	✓					
Chambre de commerce LGBT+			✓			
Neil Squire Society	✓					
NorQuest College	✓	✓				
OFE		✓				
OTEC						✓
PCL Construction						✓
PFLAG Surrey			✓			
posAbilités	✓					
QMUNITY			✓			
Richmond Society for Community Living	✓					
Tourism Ontario – Explorer’s Edge RTO12						✓
Tourism Saskatchewan						✓
WorkBC Langley			✓			

OTTAWA • VANCOUVER • CALGARY • HALIFAX • HAMILTON • LONDON
MONTREAL • REGINA • ST. JOHN'S • TORONTO • WINNIPEG

www.srdc.org • 1 866 896 7732 • info@srdc.org

