

La reconnaissance des acquis et des compétences en entreprise

- René Barrette,
directeur adjoint, centre de formation Le Chantier
- Élane Brunette,
coordonnatrice au SÉAFP, CSDL
- Gilles Desjardins,
directeur, centre de formation horticole de Laval



Contexte CSDL

1 seule commission scolaire francophone à Laval

8 centres de formation professionnelle

52 programmes (DEP/ASP)

14 secteurs



Contexte lavallois

Près de 8000 places d'affaires à Laval

Les deux plus grands employeurs : CSDL et CSSS

En majorité des petites et moyennes entreprises

Entreprises de services

5 pôles d'excellence

- Agropôle, biopôle, pôle industriel, pôle récréotourisme, E-pôle



Modèle RAC à la CSDL

À la fois centralisé et décentralisé

Démarche à la fois globale et intégrée

Jusqu'à récemment, principalement dédié aux
individus

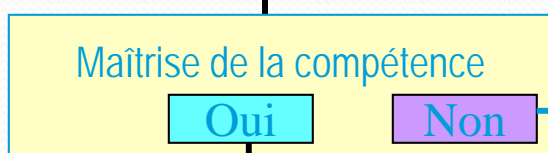
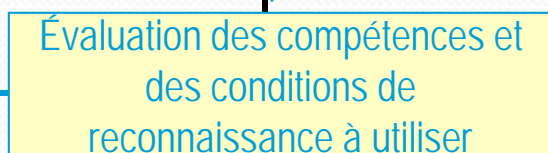
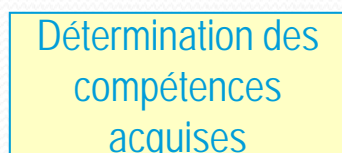
Développement en entreprise : toutes les portes
d'entrée sont explorées

Marche harmonisée de la RAC à Laval

Étape 1 : Accueil centralisé



Étape 2 : Évaluation et inscription





Projet du Chantier

Contexte tenant compte de normes professionnelles

Présence de partenaires impliqués (CCQ, syndicats de la construction)

Présence d'Emploi Québec (adéquation de financement)

Jan 2012-2013

Les demandes ont afflué de façon régulière tout au long de l'année;
Certains dossiers ont été ouverts durant l'année 2011-2012
et sont toujours en processus (donc pas nécessairement inclus dans
la colonne des nouvelles demandes).

PROGRAMME	NOUVELLES DEMANDES	PROCESSUS EN COURS (évaluation ou formation)	COMPLÉTÉ ou DIPLOMÉ	EN ATTENTE (inactifs)	ABANDON
Charpenterie-menuiserie	2	2	1	-	-
Briquetage-maçonnerie	4	4	1	1	-
Verre	1	1	-	-	-
Toiture	3	1	1	1	-
Électricité	26	16	-	4	6
Gestion	1	-	-	1	-
Total	37	24	2	6	6



ouveauté cette année

Le département d'électricité a été très sollicité par des demandes venant de l'île de Montréal.

Le profil de la clientèle :

- Personnes immigrantes.
- Possèdent une formation académique reconnue par le MICC en électrotechnique, ainsi qu'une expérience jugée pertinente en électricité.

Impératifs :

- Organisation de la formation manquante :
 - Une plage de formation de soir, à temps partiel, à raison de 5h par soir/4 soirs par semaine (lundi au jeudi).
 - Le nombre d'heures de formation se situe à plus de 33% du nombre d'heures total au DEP, mais à moins de 100% (financement MELS).
 - La composition de la cohorte varie en fonction des besoins des individus.
 - Nous prévoyons compléter et sanctionner 6 compétences d'ici la fin de

AC Électricité

MODULES	HEURES	HEURES		CANDIDATS	CANDIDATS
	DONNÉES	DEP		MELS	RAC
4	65	120	54%	4	0
5	25	40	63%	6	3
9	90	105	86%	12	1
18	30	60	50%	11	2
13	70	105	67%	9	2
10	35	60	58%	7	6

Typologie de partenariat

	<i>Échange mutuel d'information</i>	<i>Consultation</i>	<i>Concertation</i>	<i>Collaboration</i>
Objectifs	Se renseigner à une personne ou à un groupe	Susciter et connaître les opinions des autres, obtenir et donner de l'information avant la prise de décision	Mettre en commun des idées, des priorités, des façons de faire et s'entendre sur des orientations, des stratégies, des actions à réaliser créant ainsi une synergie	Mettre ses ressources et/ou responsabilités en commun pour la réalisation d'un but dans lequel la contribution de chacun, dans une relation d'associés, est nécessaire pour l'atteinte du succès
Pourquoi?	<ul style="list-style-type: none"> Renseigner sur l'organisation, les services ou tout autre élément pertinent Faciliter la prestation de services Faire part de modifications 	<ul style="list-style-type: none"> Sonder le terrain, recueillir des besoins, vérifier l'intérêt Connaître ou étoffer une problématique 	<ul style="list-style-type: none"> Développer une complicité et une complémentarité qui crée un effet de levier 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre à contribution, en interdépendance, les efforts et ressources Rendre les expertises complémentaires dans l'action
Caractéristiques	<ul style="list-style-type: none"> Transfert d'informations (données, contenus, faits, résultats, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Recherche d'opinions, d'avis et d'informations 	<ul style="list-style-type: none"> Partage d'informations, d'opinions, d'analyses et de solutions Mise en commun d'un projet Engagement volontaire avec possibilité de se retirer 	<ul style="list-style-type: none"> Projet conjoint où chacun est lié aux autres Engagement formel, signé ou non, précisant les mandats, responsabilités, ressources et structures convenues
Prend-elle la décision?	<ul style="list-style-type: none"> L'action d'informer ne se réalise pas dans le but de prendre une décision 	<ul style="list-style-type: none"> Celui qui consulte a le pouvoir de prendre seul la décision, mais il désire l'éclairage des autres avant la prise de décisions 	<ul style="list-style-type: none"> Le consensus est visé, mais chacun demeure libre de prendre ses propres décisions 	<ul style="list-style-type: none"> La décision est commune
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> Aucun contrat, mais pourrait y avoir une lettre d'intention 	<ul style="list-style-type: none"> Aucun contrat, mais pourrait y avoir une lettre d'intention 	<ul style="list-style-type: none"> Lettre d'entente ou entente de partenariat 	<ul style="list-style-type: none"> Protocole ou contrat
Engagement et suivi	<ul style="list-style-type: none"> Aucun engagement et suivi, mais souci de donner une information claire et juste 	<ul style="list-style-type: none"> Aucun engagement, mais souci de transparence et rétroinformation 	<ul style="list-style-type: none"> Engagement moral par rapport aux décisions Chacun n'est redevable que de ses engagements 	<ul style="list-style-type: none"> Engagement formel dans lequel chaque partie est un maillon essentiel pour l'atteinte du but visé Chaque partie doit donc rencontrer ses obligations et est redevable, devant les autres, par rapport à ses engagements et leurs impacts sur les autres
Risques dans le cas de rupture des engagements	<ul style="list-style-type: none"> Impact indirect possible (ex. : si l'information n'est pas claire, impacts possibles sur les décisions qui en découleront) 	<ul style="list-style-type: none"> Impact indirect possible 	<ul style="list-style-type: none"> Possibilité de perte de crédibilité et influence dans le milieu Par ailleurs, l'effet de synergie n'est obtenu que si chacun réalise ses engagements 	<ul style="list-style-type: none"> Remise en question de l'atteinte du but visé Risque d'impacts majeurs sur l'organisation Perte de crédibilité du partenaire qui se retire Perte de confiance des autres partenaires



Projet du centre horticole : Approche entreprise

Pour les petites entreprises :
une approche personnalisée pour le client (candidat)



Moyens mis en place

Approche personnalisée

Formation sur la nouvelle démarche à tous les enseignants qui sont en contact avec l'entreprise (ils sont tous des spécialistes RAC)



accompagnement

Dès le début, et tout au long du processus, le client n'est jamais laissé seul;

Inscription et entrevue sur place (lieu de travail);

Portfolio : lors de l'entrevue;

Entrevue : explication de la démarche, compléter le portfolio, évaluations si possible sur place;

Évaluation : lors de l'entrevue, sur place en entreprise ou au centre.



Information manquante

Dès le départ lors de l'entrevue, veiller au besoin de formation et mettre le candidat en processus de formation :

- Autodidacte
- Proposer une démarche et un plan de formation.



Information manquante

Profiter des périodes d'évaluation pour réguler et vérifier l'acquisition des compétences en cours de formation :

- Entretien;
- Période de questions;
- Évaluation en aide à l'apprentissage;
- Cours d'appoint.



conseiller RAC

laisser pleine autonomie aux conseillers RAC :

Approche aux entreprises;

Lieu et moment de l'entrevue (en fonction des disponibilités du client et de l'entreprise);

Organisation du processus RAC, des évaluations, du plan de formation;

Des épreuves administrées en fonction des fiches d'évaluation.



Assurer un service de qualité

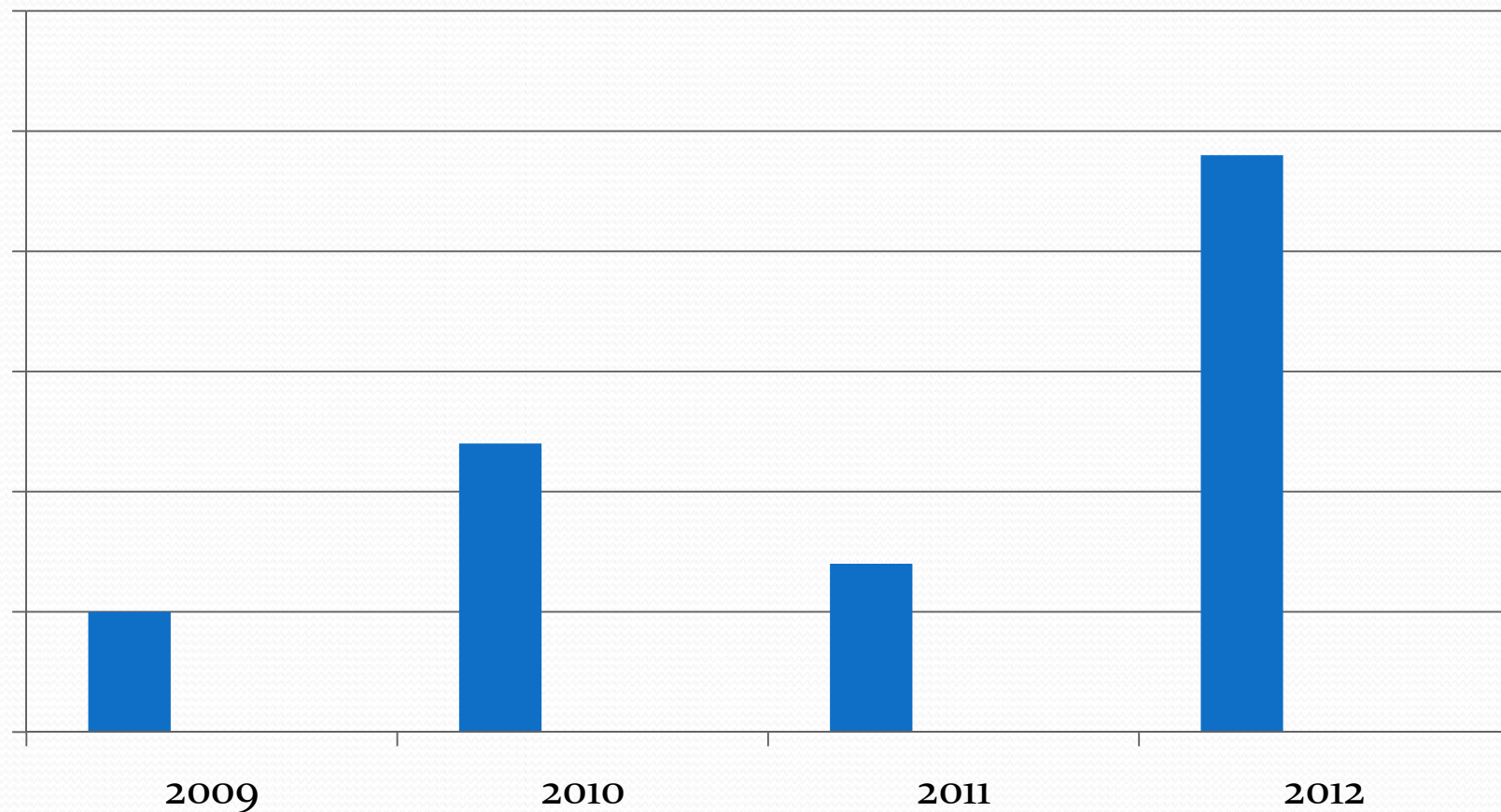
Toujours deux personnes à l'entrevue;

Respect rigoureux des éléments de compétence de la fiche d'évaluation qui font partie du cœur de la compétence;

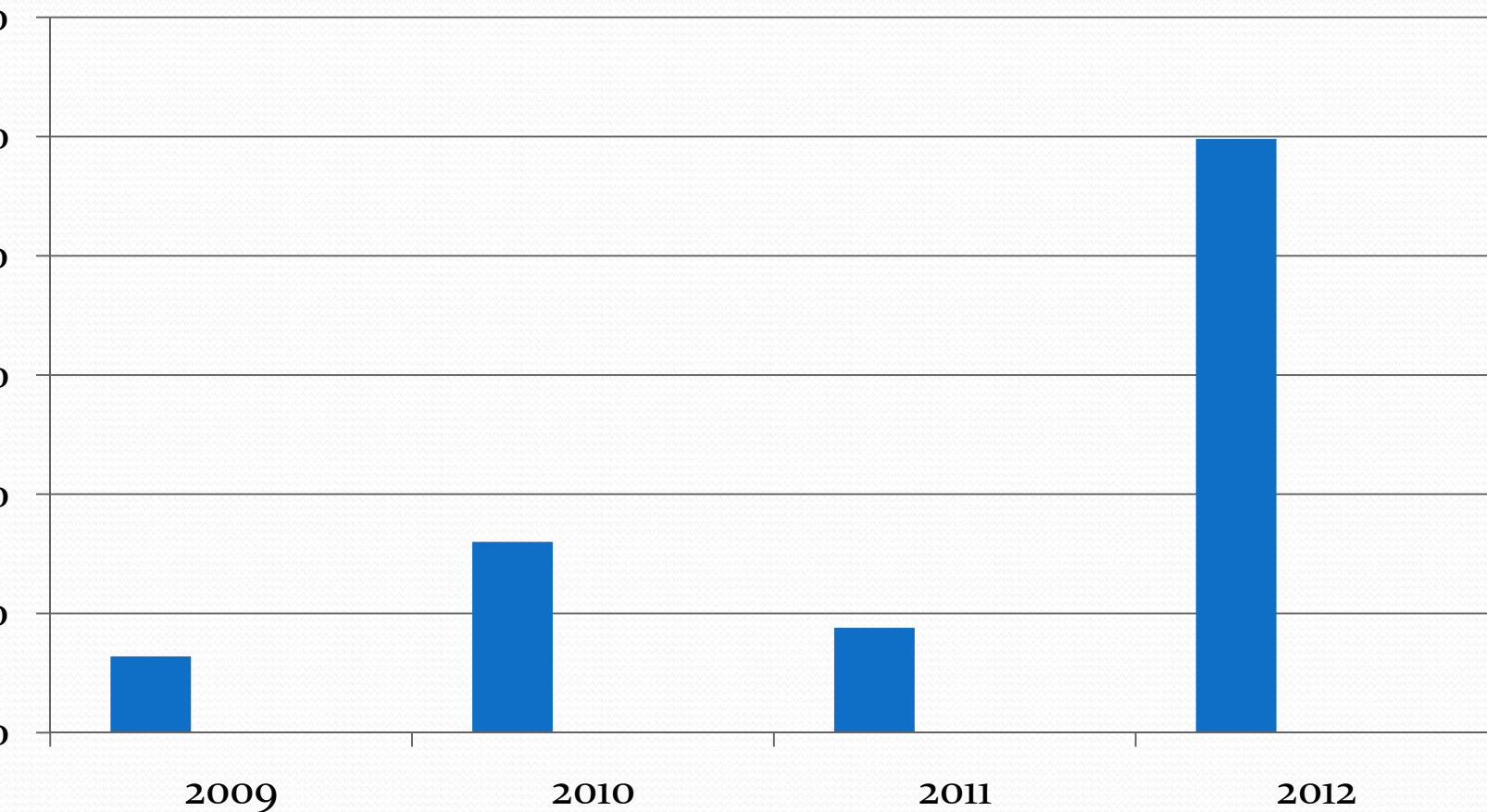
Toujours valider toutes les initiatives concernant les épreuves par le CP ou la direction;

Offrir tous les services disponibles au candidat.

Candidats RAC au CFHL



Compétences reconnues au CFHL





Projet en développement

Entreprise de télémarketing

Une centaine d'employés en soutien informatique

Plus de 200 employés en ventes

Problème de rétention des employés

Clientèle immigrante



stratégie déployée

Rencontres avec le président et le directeur des ressources humaines

Sessions d'information auprès des employés pour expliquer le projet de RAC et les étapes

Rencontres en petits groupes pour évaluation de dossiers et constitution du portfolio

Entrevues de validation – évaluation – compétences manquantes identifiées

Mise sur pied de sessions de formation en fonction des besoins des employés



venir

Formation de tous les intervenants RAC

Projets d'harmonisation DEP-AEC-DEC

Implication de la Chambre de commerce de Laval



es questions?