

# COMPÉTENCES POUR RÉUSSIR

Cadre de  
compétences  
du praticien

Financé en partie par le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition  
des compétences essentielles pour les adultes du gouvernement du Canada

ÉBAUCHE



# Table des matières

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Le tronc commun des <i>Compétences pour réussir</i></b>                      | <b>1</b>  |
| 01 Tend au professionnalisme.....   | 3         |
| 02 Applique les pratiques exemplaires des <i>Compétences pour réussir</i> ..... | 9         |
| 03 Enseigne les stratégies des <i>Compétences pour réussir</i> .....            | 23        |
| <br>  |           |
| <b>Concevoir</b>  | <b>41</b> |
| 01 Effectue des analyses des besoins.....                                       | 43        |
| 02 Élabore un cadre de programme .....  | 49        |
| 03 Élabore des produits d'apprentissage .....                                   | 53        |
| <br>  |           |
| <b>Exécuter</b>   | <b>59</b> |
| 01 Façonne l'environnement d'apprentissage .....                                | 61        |
| 02 Mobilise les apprenants adultes.....   | 67        |
| 03 Encourage l'apprentissage.....   | 71        |
| <br>  |           |
| <b>Évaluer</b>  | <b>77</b> |
| 01 Élabore le cadre d'évaluation.....   | 79        |
| 02 Utilise les données pour bonifier l'enseignement .....                       | 84        |
| 03 Communique les résultats .....   | 87        |
| 04 Évalue le programme.....   | 92        |

ÉBAUCHE

# Le tronc commun des *Compétences pour réussir*

- 01** Tend au professionnalisme
- 02** Applique les pratiques exemplaires  
des *Compétences pour réussir*
- 03** Enseigne les stratégies des  
*Compétences pour réussir*



ÉBAUCHE

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



## 1. Tend au professionnalisme

2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir
3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir

### COMPÉTENCE 1.1

Reste au fait des développements du programme des Compétences pour réussir et du domaine de l'éducation des adultes

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 1.1.1 Utilise des principes d'apprentissage éprouvés en s'inspirant d'études de recherche, de rapports et d'autres publications et ressources en matière de pratiques exemplaires et de nouvelles tendances dans le programme des Compétences pour réussir et dans l'éducation des adultes
- 1.1.2 Participe à des séances de perfectionnement professionnel, à des ateliers, à des cours, etc. pour comprendre les nouveaux concepts et les nouvelles procédures.
- 1.1.3 Intègre de nouvelles connaissances et compétences dans les pratiques de conception, d'exécution ou d'évaluation

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des antécédents et de l'évolution du cadre des Compétences pour réussir
- Connaissance des études de recherche, des enquêtes en littérature et d'autres publications liées au cadre des Compétences pour réussir et à l'éducation des adultes
- Connaissance des recherches et des ressources liées aux nouveaux domaines du cadre des Compétences pour réussir
- Connaissance des principes régissant l'apprentissage, les modes de la connaissance et la vision du monde des Autochtones
- Connaissance de l'histoire du Canada et du legs du colonialisme et du racisme : pensionnats indiens, racisme contemporain et démarche de réconciliation
- Connaissance des processus et des pratiques d'indigénisation de l'éducation et des programmes d'études
- Connaissance des recherches et des ressources liées aux compétences socioémotionnelles et à l'apprentissage, à l'état d'esprit de croissance, à la personnalité et aux compétences générales
- Connaissance de la théorie du capital humain, de l'offre et la demande de compétences, et des théories sociales
- Connaissance des théories, des principes et des approches de l'andragogie
- Connaissance des tendances en éducation des adultes
- Connaissance des principes d'apprentissage de la psychologie cognitive, tels que l'imbrication et l'espacement

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



## 1. Tend au professionnalisme

2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir
3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir

### COMPÉTENCE 1.2

Fait profiter la communauté professionnelle des Compétences pour réussir de son savoir et de ses services

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 1.2.1 Contribue au partage des connaissances du domaine des Compétences pour réussir
- 1.2.2 S'engage dans le mentorat, comme mentoré ou mentor
- 1.2.3 Adhère au code de déontologie (Nota : à venir pour le domaine des Compétences pour réussir)
- 1.2.4 Prône l'émergence d'une communauté des Compétences pour réussir inclusive, équitable et accessible

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des pratiques collaboratives : collaboration interprofessionnelle, enseignement par équipe, planification collaborative, etc.
- Connaissance des communautés professionnelles de recherche : dialogues collaboratifs, études de livres, médias sociaux, réseaux professionnels
- Connaissance des partenaires de formation qui composent la communauté et le domaine des Compétences pour réussir : participants, bailleurs de fonds, organisations vouées à la formation, employeurs, instructeurs, superviseurs, mentors, pairs et membres de la communauté
- Connaissance des cadres et des stratégies de mentorat : p. ex. Mentorship Matters
- Prise de conscience de la manière dont la race, la classe, l'orientation sexuelle, la culture, le traumatisme, le handicap et l'identité de genre se croisent sur le lieu de travail et dans les contextes éducatifs et agissent sur les apprenants adultes

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



## 1. Tend au professionnalisme

2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir
3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir

### COMPÉTENCE 1.3

Se livre à une introspection

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 1.3.1 Évalue ses forces et ses points à améliorer sur le plan personnel
- 1.3.2 Se fixe des objectifs de perfectionnement
- 1.3.3 Sollicite de la rétroaction sur son rendement
- 1.3.4 Participe à des activités de perfectionnement professionnel structurées et informelles

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des outils d'autoévaluation et des exercices de retour sur soi : tenue d'un journal, méthodes socratiques, etc.
- Connaissance des possibilités de perfectionnement professionnel : conférences, ateliers, séminaires, séances de formation, instituts, cercles de partage, etc. (Nota : possibilités spécifiques à inclure dans le matériel de ressources complémentaires)
- Connaissance des possibilités de formation : cours communautaires, certificats, diplômes, études supérieures, collège communautaire (Nota : possibilités spécifiques d'inclusion dans le matériel de ressources complémentaires)

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



## 1. Tend au professionnalisme

2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir
3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir

### COMPÉTENCE 1.4

Promeut le rôle et la valeur des Compétences pour réussir avec les participants et les partenaires de formation

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 1.4.1 Défend le rôle, la valeur et le caractère transférable des Compétences pour réussir au travail, dans l'apprentissage et dans la vie
- 1.4.2 Explique le lien entre la formation des Compétences pour réussir et l'amélioration du rendement au travail
- 1.4.3 Explique la relation entre les Compétences pour réussir et les effets sociaux et économiques
- 1.4.4 Explique la relation entre l'acquisition efficace de compétences dans un domaine et le niveau de compétence dans un autre domaine

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance de la définition et des construits des Compétences pour réussir, comme spécifié dans le cadre
- Connaissance de la relation entre les Compétences pour réussir et la prospérité économique et sociale
- Prise de conscience de la façon dont les Compétences pour réussir interagissent et comment cette interaction affecte l'apprentissage et l'enseignement : par exemple, le calcul nécessite des compétences en lecture et en utilisation de documents; la capacité de résoudre des problèmes s'améliore avec de meilleures compétences en lecture et en calcul; la collaboration nécessite des compétences en communication et en résolution de problèmes
- Connaissances des partenaires de formation qui composent la communauté et le domaine des Compétences pour réussir : participants, bailleurs de fonds, organismes voués à la formation, employeurs, instructeurs, superviseurs, mentors, pairs et membres de la communauté

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
- 2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir**
3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir

## COMPÉTENCE 2.1

Intègre les Compétences pour réussir dans le matériel et les activités d'apprentissage

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.1.1 Tient compte des exigences professionnelles de même que de l'importance et de la fréquence d'utilisation des compétences pour définir les domaines des Compétences pour réussir les plus pertinents pour la conception, l'exécution et l'évaluation du programme
- 2.1.2 S'appuie sur des Compétences pour réussir ciblées pour concevoir, exécuter et évaluer le programme
- 2.1.3 Détermine les domaines de compétences qu'il est avantageux d'intégrer dans les activités d'apprentissage
- 2.1.4 Intègre de multiples Compétences pour réussir dans les tâches d'apprentissage pour tenir compte de la nature intégrée des tâches au travail

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance du niveau de risque et de la fréquence : capacité de déterminer l'importance et la fréquence des compétences sollicitées dans des rôles spécifiques
- Prise de conscience de la façon dont les Compétences pour réussir interagissent et comment cette interaction affecte l'apprentissage et l'enseignement : par exemple, le calcul nécessite des compétences en lecture et en utilisation de documents; la capacité de résoudre des problèmes s'améliore avec de meilleures compétences en lecture et en calcul; la collaboration nécessite des compétences en communication et en résolution de problèmes
- Connaissance des processus d'analyse des besoins (voir Concevoir – 1. Effectue des analyses des besoins)

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
- 2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir**
3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir

## COMPÉTENCE 2.2

Contextualise la formation des Compétences pour réussir pour rendre l'apprentissage pertinent et pratique

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.2.1 Choisit et intègre du matériel et des scénarios authentiques dans les activités d'apprentissage, y compris du matériel adapté aux exigences culturelles et contextuelles
- 2.2.2 Crée des activités d'apprentissage par tâches en s'inspirant d'applications réelles au travail
- 2.2.3 Adapte le langage, le style et la présentation du contenu pour en optimiser la pertinence pour des publics précis

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des différents types de documents authentiques
- Connaissance des compétences interculturelles et de programmes culturellement pertinents et adaptés
- Connaissance de l'apprentissage par tâches
- Connaissance des théories, des principes et des approches en andragogie, y compris de la connexion entre l'expérience, les besoins, la pertinence et la motivation des adultes
- Connaissance des techniques de collecte d'information et de création de scénarios réalistes : p. ex. la méthode de l'incident critique

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
- 2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir**
3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir

## COMPÉTENCE 2.3

Applique une approche axée sur les compétences à la formation des Compétences pour réussir

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.3.1 Crée des tâches d'exécution qui demandent aux participants de démontrer ce qu'ils peuvent faire
- 2.3.2 Évalue le niveau de maîtrise des compétences et des connaissances requises de la part des participants pour établir des parcours d'apprentissage individuels appropriés
- 2.3.3 Facilite des processus d'apprentissage actif avec des tâches ouvertes et stimulantes basées sur des problèmes, des recherches ou des projets
- 2.3.4 Utilise des échelles des niveaux de compétence et des normes de maîtrise pour mesurer la performance des participants, échelonner l'enseignement, suivre les progrès et motiver les participants
- 2.3.5 Aligne les compétences sur les normes professionnelles et industrielles appropriées

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance de la nature des échelles des niveaux de compétence, c'est-à-dire la mesure standard qui permet la comparaison et le regroupement
- Compréhension de la manière dont les niveaux de compétence sont établis : probabilité, maîtrise et coût des erreurs, attentes des employeurs ou effets sur les résultats
- Compréhension de l'effet de la familiarité et du transfert
- Connaissance des normes professionnelles et industrielles
- Prise de conscience de la façon dont les Compétences pour réussir interagissent et comment cette interaction affecte l'apprentissage et l'enseignement : par exemple, le calcul nécessite des compétences en lecture et en utilisation de documents; la capacité de résoudre des problèmes s'améliore avec de meilleures compétences en lecture et en calcul; la collaboration nécessite des compétences en communication et en résolution de problèmes.

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
- 2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir**
3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir

## COMPÉTENCE 2.4

Varie le niveau de complexité des tâches et du matériel d'apprentissage pour s'aligner sur les besoins et les objectifs des participants par rapport aux Compétences pour réussir

## INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.4.1 Utilise les données de l'analyse des tâches professionnelles pour déterminer le niveau de complexité des Compétences pour réussir dans des professions précises
- 2.4.2 Utilise les données de l'évaluation préliminaire et de l'analyse des besoins pour déterminer les différences entre les niveaux de départ et les niveaux visés des participants
- 2.4.3 Crée des tâches d'apprentissage à des niveaux de complexité cibles
- 2.4.4 Sélectionne et élabore des documents dont le niveau de complexité répond aux besoins des participants

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des niveaux de complexité de chaque domaine des Compétences pour réussir, y compris des variables qui affectent la complexité de chaque compétence
- Connaissance des fondements théoriques de la complexité

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
- 2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir**
3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir

## COMPÉTENCE 2.5

Applique l'échafaudage pédagogique pour faire progresser les participants

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.5.1 Axe l'enseignement sur les domaines de développement de compétences dans lesquels les participants éprouvent des difficultés
- 2.5.2 Guide les participants dans l'exécution de tâches d'apprentissage de plus en plus complexes
- 2.5.3 Motive les apprenants en les confrontant à un niveau de difficulté qui se situe légèrement au-dessus de leurs capacités sans pour autant être insurmontable
- 2.5.4 Fournit des aides à l'apprentissage, telles que modèles, scénarios, ébauches et messages-guides, pour aider les participants à acquérir des compétences
- 2.5.5 Conscientise les participants sur les aspects des tâches qu'ils trouvent difficiles et leur propose des stratégies pour s'améliorer
- 2.5.6 Modèle la métacognition à l'aide de processus progressif de réflexion à haute voix
- 2.5.7 Recense et développe les compétences utiles aux participants qui auraient besoin d'une mise à niveau avant d'acquérir des habiletés dans d'autres domaines des Compétences pour réussir

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des techniques d'échafaudage : exemples, modèles et gabarits; processus progressif de réflexion à haute voix; explication préalable du vocabulaire; utilisation d'aides visuelles; contrôles de la compréhension pendant les cours; fragmentation des tâches; ralentissement du rythme d'enseignement; etc.
- Connaissance de l'enseignement différencié en fonction des besoins de chaque participant
- Prise de conscience de la façon dont les Compétences pour réussir interagissent et comment cette interaction affecte l'apprentissage et l'enseignement : par exemple, le calcul nécessite des compétences en lecture et en utilisation de documents; la capacité de résoudre des problèmes s'améliore avec de meilleures compétences en lecture et en calcul; la collaboration nécessite des compétences en communication et en résolution de problèmes

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
- 2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir**
3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir

## COMPÉTENCE 2.6

Prodigue un enseignement direct pour structurer et orienter l'apprentissage des Compétences pour réussir

## INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.6.1 Fixe des résultats d'apprentissage précis pour les cours et les communique aux participants
- 2.6.2 Prodigue un enseignement explicite sur les éléments constitutifs et la structure des concepts et des tâches à réaliser
- 2.6.3 Guide le processus d'apprentissage à l'aide de processus par étapes, de gabarits, de démonstrations ou de modèles que les participants doivent suivre

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance de la manière de décomposer de grands concepts complexes en fragments d'enseignement ou d'apprentissage faciles à gérer
- Connaissance des modèles et des stratégies d'enseignement direct

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
- 2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir**
3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir

## COMPÉTENCE 2.7

Intègre la rétroaction et l'évaluation formative sur une base continue pour suivre les progrès des résultats des Compétences pour réussir

## INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.7.1 Surveille l'apprentissage de manière régulière à l'aide de diverses stratégies d'évaluation formative
- 2.7.2 Intègre souvent des occasions de donner aux participants de la rétroaction structurée et informelle sur les progrès réalisés
- 2.7.3 Utilise l'évaluation formative pour adapter l'enseignement et le programme en fonction des niveaux, des intérêts et des objectifs des participants
- 2.7.4 Donne de la rétroaction formative rapide et opportune après ou pendant l'évaluation
- 2.7.5 Axe la rétroaction sur les points forts et les points à améliorer qui ont la plus grande incidence sur les résultats des participants
- 2.7.6 Intègre des activités d'autoévaluation et d'introspection tout au long de la période de formation
- 2.7.7 Encourage l'introspection chez les participants pour qu'ils évaluent leurs progrès et se fixent des objectifs d'amélioration continue

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des stratégies d'évaluation formative
- Connaissance des approches de rétroaction
- Connaissance des cadres et des approches d'établissement d'objectifs
- Prise de conscience de la façon dont les Compétences pour réussir interagissent et comment cette interaction affecte l'apprentissage et l'enseignement : par exemple, le calcul nécessite des compétences en lecture et en utilisation de documents; la capacité de résoudre des problèmes s'améliore avec de meilleures compétences en lecture et en calcul; la collaboration nécessite des compétences en communication et en résolution de problèmes

ÉBAUCHE

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
- 2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir**
3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir

## COMPÉTENCE 2.8

Favorise le bien-être socioémotionnel pour développer les habiletés d'autorégulation

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.8.1 Encourage les participants à voir les erreurs et les fautes comme autant d'occasions de s'améliorer plutôt que comme des revers et des échecs
- 2.8.2 Encourage l'état d'esprit de croissance en louant et en commentant les efforts et les processus des participants plutôt que leurs qualités ou traits de caractère qui renforcent un état d'esprit fixe
- 2.8.3 Soutient les participants manifestant de l'anxiété, des traumatismes ou des expériences et des comportements négatifs
- 2.8.4 Intervient pour améliorer la capacité des participants à se concentrer, minimiser les distractions et réguler les émotions

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des cadres et des approches d'établissement d'objectifs : SMART, BSQ, BHAG, objectifs à rebours, fixation d'objectifs en un mot, cercle d'or, etc.
- Connaissance des moyens de faire preuve d'empathie et de soutenir les participants souffrant d'anxiété, de traumatismes et d'autres expériences et comportements négatifs
- Connaissance des organismes qui soutiennent les participants ayant des besoins complexes en lien avec des traumatismes, des problèmes de santé mentale et d'autres expériences indésirables
- Connaissance de la recherche et des ressources liées aux compétences socioémotionnelles et à l'apprentissage, à l'état d'esprit de croissance, à la personnalité et aux compétences générales.
- Connaissance des interventions psychologiques : la pleine conscience, l'acceptation, les approches basées sur l'évaluation/la prise de recul, la respiration en boîte, etc.

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
- 2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir**
3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir

## COMPÉTENCE 2.9

Applique une approche centrée sur l'apprenant à la formation des Compétences pour réussir

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.9.1 Reconnaît et renforce les connaissances déjà acquises et l'expérience des participants
- 2.9.2 Connecte l'apprentissage aux objectifs professionnels et personnels des participants
- 2.9.3 Crée l'apprentissage en collaboration avec les participants en les faisant participer, lorsque c'est possible, à la prise de décision au sujet du contenu, du processus et de l'évaluation
- 2.9.4 Respecte, concilie et intègre les différences individuelles des apprenants quant à leurs antécédents, intérêts, capacités, caractères et expériences
- 2.9.5 Incorpore du matériel et des activités adaptés à la culture
- 2.9.6 Encourage les participants à collaborer et à apprendre les uns des autres
- 2.9.7 Crée des plans d'apprentissage individualisés basés sur les besoins et les habiletés des participants
- 2.9.8 Prodigue un enseignement et fournit du matériel permettant de concilier les divers niveaux, habiletés et intérêts des participants
- 2.9.9 Offre des aides et des ressources additionnelles aux participants qui éprouvent des difficultés ou, au contraire, qui sont prêts à relever des défis
- 2.9.10 Aide les participants rencontrant des difficultés d'apprentissage et des handicaps à accéder aux technologies d'assistance

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des théories, des principes et des approches en andragogie, y compris du lien entre l'expérience, les besoins, la pertinence et la motivation des adultes
- Connaissance de l'approche constructiviste de l'apprentissage
- Connaissance des approches centrées sur l'apprenant
- Connaissance des normes d'incapacité et d'accessibilité applicables au contexte communautaire : Loi canadienne sur l'accessibilité, Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, Loi sur l'accessibilité du Manitoba, la Nova Scotia Accessibility Act, etc.
- Connaissance des mesures d'adaptation pour les participants aux prises avec des différences et des handicaps en apprentissage
- Connaissance des technologies d'assistance pour les participants rencontrant des différences d'apprentissage et des handicaps : lecteurs d'écran, agrandisseurs d'écran, logiciels de synthèse vocale, etc.
- Connaissance des principes régissant l'apprentissage, les modes de la connaissance et la vision du monde des Autochtones
- Connaissance des processus et des méthodes propres à l'indigénisation des programmes
- Connaissance des compétences interculturelles et des programmes culturellement pertinents et adaptés

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir
- 3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir**

## COMPÉTENCE 3.1

Utilise des stratégies pédagogiques pour améliorer les compétences en lecture des participants

## INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.1.1 Enseigne les compétences et les connaissances de base en lecture, au besoin
- 3.1.2 Enseigne les stratégies de lecture aux participants pour les aider à répondre systématiquement aux questions de compréhension
- 3.1.3 Intègre dans l'enseignement de la lecture des activités de développement du langage et du vocabulaire adaptées au contexte
- 3.1.4 Intègre des documents authentiques dans les activités de lecture, y compris des documents culturellement et contextuellement pertinents
- 3.1.5 Enseigne la structure, les caractéristiques et l'utilité de différents types de documents
- 3.1.6 Enseigne des stratégies de navigation dans les documents basée sur les caractéristiques et les structures
- 3.1.7 Enseigne la structure des questions et la détermination de l'information demandée

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des compétences et des connaissances de base en lecture : notions d'imprimé, connaissance des lettres, conscience phonologique, phonétique, reconnaissance des mots , etc.
- Connaissance des stratégies de lecture : Stratégie en 4 étapes, méthode SQ3R, lecture attentive, tableaux KWL, résumé GIST, etc.
- Connaissance des stratégies d'enrichissement du vocabulaire : utilisation des indices contextuels, groupes de mots, murs de mots, la mnémotechnique, glossaires, associations visuelles, cartes de mémoire, etc.
- Connaissance des différents types de documents : listes, tableaux, formulaires d'inscription, manuels, politiques, procédures, diagrammes, organigrammes, symboles, règlements, codes, etc.
- Connaissance des caractéristiques et des structures des documents : titres, sous-titres, systèmes de numérotation, puces, caractères gras, couleur, etc.
- Connaissance de l'utilité des documents : informer, instruire, expliquer, décrire, analyser, persuader, divertir, etc.
- Connaissance des compétences interculturelles et de programmes culturellement pertinents et adaptés
- Connaissance de la taxonomie de Kirsch et Mosenthal, et de la théorie de la structure des questions : type d'information demandée (« TORI/TID »), type d'association (« TOM/TA »), type de traitement (« TOP/TT ») et information concurrente (« CI /IC»)
- Connaissance des techniques d'enseignement de la lecture, de la recherche sur l'enseignement de la lecture et du matériel d'apprentissage et d'enseignement de la lecture

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir
- 3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir**

## COMPÉTENCE 3.2

Utilise des stratégies d'enseignement visant à améliorer les compétences en numératie des participants

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.2.1 Enseigne les opérations arithmétiques
- 3.2.2 Enseigne des stratégies de résolution de problèmes pour aider les participants à résoudre des tâches en numératie de manière systématique
- 3.2.3 Donne aux participants la possibilité d'utiliser différentes approches et stratégies en matière de numératie et d'expliquer leur raisonnement
- 3.2.4 Enseigne le langage de la numératie
- 3.2.5 Intègre des activités concrètes, visuelles et pratiques pour développer chez les participants la compréhension des notions de numératie.
- 3.2.6 Donne aux participants la possibilité de réfléchir à ce qu'ils ont appris en numératie et de lier cet acquis aux nouvelles notions
- 3.2.7 Reconnaît, évalue et traite les expériences, croyances et émotions diverses et potentiellement négatives des participants à l'égard de la numératie qui peuvent interférer avec l'apprentissage
- 3.2.8 Intègre des documents authentiques dans des activités de numératie, y compris des documents culturellement et contextuellement pertinents
- 3.2.9 Enseigne des stratégies de navigation dans des documents à partir de leurs caractéristiques et structures
- 3.2.10 Enseigne la structure, les caractéristiques et l'utilité de différents types de documents
- 3.2.11 Enseigne la structure des questions et la détermination de l'information demandée

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des opérations mathématiques de base : nombres entiers, ratios, proportions, pourcentage, géométrie, corrélation simple et complexe
- Connaissance des stratégies de résolution de problèmes en numératie : p. ex. définition des informations donnée et demandée, stratégie de questions en 5 étapes, CUBES, RUNS, UPS Check
- Connaissance des diverses méthodes de calculer une réponse
- Connaissance du langage de la numératie : p. ex. « total » signifie « addition » et « différence » signifie « soustraction »
- Connaissance des représentations visuelles, du matériel de manipulation et des tâches pratiques en numératie : mètre ruban, blocs de base dix, cercles et tuiles de fraction, réglettes de Cuisenaire, blocs de valeur de place, tuiles d'algèbre, etc.
- Connaissance de l'anxiété des mathématiques
- Connaissance des moyens de faire preuve d'empathie envers les participants qui manifestent de l'anxiété, des difficultés ou des problèmes et de les soutenir
- Connaissance des différents types de documents: listes, tableaux, formulaires d'inscription, politiques, procédures, diagrammes, organigrammes, symboles, règlements, codes, etc.
- Connaissance des caractéristiques et des structures des documents : titres, sous-titres, systèmes de numérotation, puces, caractères gras, couleur, etc.
- Connaissance de l'utilité des documents : informer, instruire, expliquer, décrire, analyser, persuader, divertir, etc.
- Connaissance des compétences interculturelles et des programmes culturellement pertinents et adaptés
- Connaissance de la taxonomie de Kirsch et Mosenthal, et de la théorie de la structure des questions : type d'information demandée (« TORI/TID »), type d'association (« TOM/TA »), type de traitement (« TOP/TT ») et information concurrente (« CI »)
- Connaissance des techniques d'enseignement de la numératie, de la recherche sur l'enseignement de la numératie et du matériel d'apprentissage et d'enseignement de la numératie

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir
- 3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir**

## COMPÉTENCE 3.3

Utilise des stratégies pédagogiques pour améliorer les compétences en écriture des participants

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.3.1 Enseigne les éléments de l'écriture
- 3.3.2 Enseigne les relations entre l'auditoire, le ton et la formalité
- 3.3.3 Enseigne des stratégies organisationnelles pour aider les participants à aborder les tâches d'écriture de manière systématique
- 3.3.4 Enseigne des stratégies de pré-écriture et de génération d'idées, telles que le remue-méninge et la discussion
- 3.3.5 Enseigne des stratégies de collecte d'informations provenant d'une ou plusieurs sources et de leur intégration dans le contenu de l'écriture
- 3.3.6 Enseigne des stratégies de révision et de correction d'épreuves
- 3.3.7 Intègre à l'enseignement de l'écriture des activités d'enrichissement du langage et du vocabulaire adaptées au contexte
- 3.3.8 Intègre des documents authentiques dans les activités d'écriture, y compris des documents culturellement et contextuellement pertinents
- 3.3.9 Enseigne la structure, les caractéristiques et l'utilité des différents types de documents
- 3.3.10 Enseigne des stratégies de navigation dans les documents basée sur des caractéristiques et des structures
- 3.3.11 Enseigne la structure des questions et la détermination de l'information demandée
- 3.3.12 Intègre la collaboration, la communication et les compétences numériques dans les tâches d'écriture afin d'aider les participants à générer des idées, à se relire, à réviser leurs écrits et à partager leurs connaissances

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des éléments de base de l'écriture : la longueur, l'utilité, le style, la structure, l'organisation, le contenu, l'auditoire, etc.
- Connaissance de l'utilité de l'écriture : informer, organiser, se rappeler, expliquer, demander, exprimer des opinions, donner des directives, comparer, opposer, faire des recommandations, évaluer, critiquer, persuader, etc.
- Connaissance des éléments de style : informel, formel, mode, ton, etc.
- Connaissance des stratégies organisationnelles : organisateurs graphiques, plans de paragraphe, processus d'écriture, etc.
- Connaissance des stratégies d'enrichissement du vocabulaire : utilisation des indices contextuels, groupes de mots, murs de mots, la mnémotechnique, glossaires, associations visuelles, cartes de mémoire, etc.
- Connaissance des types de documents : listes, tableaux, formulaires d'inscription, politiques, procédures, diagrammes, organigrammes, symboles, règlements, codes, etc.
- Connaissance des caractéristiques et des structures des documents : titres, sous-titres, systèmes de numérotation, puces, gras, couleur, etc.
- Connaissance de l'utilité des documents : informer, instruire, expliquer, décrire, analyser, persuader, divertir, etc.
- Connaissance des compétences interculturelles et des programmes culturellement adaptés
- Connaissance de la taxonomie de Kirsch et Mosenthal et de la théorie de la structure des questions : Type d'information demandée (TORI/TID), Type d'association (TOM/TA), Type de traitement (TOP/TT) et Information concurrente (IC)
- Connaissance des techniques d'enseignement de l'écriture , de la recherche sur l'enseignement de l'écriture et du matériel d'apprentissage et d'enseignement de l'écriture

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir
- 3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir**

## COMPÉTENCE 3.4

Utilise des stratégies pédagogiques pour améliorer les compétences en innovation et en créativité des participants

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.4.1 Utilise les modèles théoriques pour aider les participants à travailler de manière systématique avec l'information dans les tâches fondées sur la créativité
- 3.4.2 Crée des tâches ouvertes faisant appel à la créativité pour éviter d'orienter l'inspiration des participants dans une voie prédéterminée
- 3.4.3 Intègre la discussion, le remue-méninge et la collaboration dans les activités de créativité et d'innovation

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des modèles théoriques de créativité : Osborn-Parnes, modèle de résolution créative de problèmes (CPS), modèle Quatre-C de Kaufman et Beghetto, etc.
- Connaissance des compétences liées à la pensée créative et innovatrice : pensée critique, pensée divergente, relevé des contraintes, analogies, résolution de problèmes, combinaisons de concepts, génération d'idées, pensée abstraite, compétences interculturelles, etc.
- Connaissance des stratégies d'apprentissage actif : étude de cas, apprentissage basé sur les problèmes, apprentissage par projets, etc.
- Connaissance de la dynamique d'équipe
- Connaissance des techniques d'enseignement de la créativité, de la recherche sur l'enseignement de la créativité et du matériel d'apprentissage et d'enseignement de la créativité

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir
- 3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir**

## COMPÉTENCE 3.5

Utilise des stratégies pédagogiques pour améliorer les compétences des participants en collaboration

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- 3.5.1 Fournit un enseignement explicite sur les compétences en collaboration
- 3.5.2 Enseigne des stratégies d'analyse du contexte et de la procédure des tâches de collaboration
- 3.5.3 Crée des tâches de collaboration créative qui encouragent la diversité des perspectives et des résultats
- 3.5.4 Structure les interactions de groupe pour encourager la participation et la responsabilité individuelle
- 3.5.5 Incorpore des activités visant à développer la confiance et la sécurité psychologique dans les environnements d'équipe

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des compétences en collaboration : compétences d'écoute en groupe, désaccords exprimés de manière appropriée, résolution des conflits, stratégies de collaboration, négociation, etc.
- Connaissance de la différence entre collaboration, travail d'équipe, apprentissage coopératif, travail de groupe, travail parallèle, etc.
- Connaissance de l'effet de la structure de groupe sur la participation et la responsabilité : taille des groupes, distribution des rôles, groupes de compétences homogènes et hétérogènes, etc.
- Prise de conscience de l'influence de la culture sur la collaboration
- Connaissance de la distribution des rôles dans les tâches de collaboration : élaborateur, clarificateur, etc.
- Connaissance des outils d'évaluation des personnalités et des compétences en appui à la compréhension de soi-même et des autres : Myers-Brigs, évaluation DISC, évaluation comportementale « PDA », etc.
- Connaissance des principes de la cognition en équipe et de la dynamique d'équipe
- Connaissance des stratégies visant à améliorer la sécurité psychologique en vue d'améliorer le travail d'équipe et la collaboration : voir le conflit sous l'angle d'un collaborateur, reconnaître les émotions/sentiments chez les autres, anticiper les réactions des membres de l'équipe à la rétroaction, éviter de jeter le blâme, etc.
- Connaissance des techniques d'enseignement de la collaboration, de la recherche sur l'enseignement de la collaboration et du matériel d'apprentissage et d'enseignement de la collaboration

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir
- 3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir**

## COMPÉTENCE 3.6

Utilise des stratégies pédagogiques pour améliorer les compétences des participants en résolution de problèmes

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.6.1 Prodigue de l'enseignement explicite sur les éléments de base et les procédures de résolution de problèmes
- 3.6.2 Utilise des modèles de résolution de problèmes offrant aux participants des processus systématiques à suivre
- 3.6.3 Enseigne les biais cognitifs et leur interférence avec la résolution de problèmes
- 3.6.4 Enseigne les méthodes de recherche et la détermination du caractère pertinent de l'information
- 3.6.5 Enseigne des stratégies de réflexion pour choisir la meilleure ligne de conduite et évaluer son efficacité
- 3.6.6 Laisse aux participants suffisamment de temps pour passer par toutes les étapes de la résolution de problèmes et trouver leurs propres solutions
- 3.6.7 Intervient dans les activités de résolution de problèmes pour fournir des directives structurées, de la rétroaction et des questions, au lieu de laisser les participants s'en remettre uniquement à la méthode de découverte
- 3.6.8 Débriefe le processus et les résultats de la résolution de problèmes pour modeler les processus de pensée critique et encourager la réflexion chez les participants
- 3.6.9 Donne aux participants la possibilité de comparer leurs travaux entre eux et critiquer d'autres stratégies de résolution de problèmes
- 3.6.10 Intègre la discussion, le remue-méninge et la collaboration dans les activités de résolution de problèmes

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des éléments et des procédures de résolution de problèmes : définir le problème, recueillir de l'information, analyser le problème, envisager les divers modes d'action, régler le problème et évaluer l'efficacité de la solution et de la décision, etc.
- Connaissance des différents modèles de résolution de problèmes : IDEAL, les 5 pourquoi, PrOACT, etc.
- Connaissance des biais cognitifs : biais de confirmation, erreur fondamentale d'attribution, angle mort du biais, idées préconçues, habitudes, etc.
- Connaissance des stratégies de réflexion pour choisir la meilleure conduite à adopter : raisonnement logique, réflexion « si alors », etc.
- Connaissance de l'apprentissage basé sur les problèmes, la recherche et les projets
- Connaissance des stratégies de rétroaction et d'intervention dans des activités de groupe
- Connaissance des stratégies relatives aux questions et de la taxonomie de Bloom
- Connaissance des techniques d'enseignement de la résolution de problème, de la recherche sur l'enseignement de la résolution de problème et du matériel d'apprentissage et d'enseignement de la résolution de problème

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir
- 3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir**

## COMPÉTENCE 3.7

Utilise des stratégies pédagogiques pour améliorer les compétences en adaptabilité des participants

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.7.1 Utilise des modèles de formation en adaptabilité pour orienter son enseignement
- 3.7.2 Utilise des cadres pour enseigner aux participants comment gérer leurs buts et leur temps
- 3.7.3 Enseigne des stratégies de pensée adaptative pour renforcer la résilience face au changement
- 3.7.4 Donne de la rétroaction constructive pour encourager l'adaptabilité
- 3.7.5 Encourage l'état d'esprit de croissance en louant et en commentant les efforts et les processus des participants plutôt que leurs qualités et traits de caractère qui renforcent un état d'esprit fixe
- 3.7.6 Encourage les participants à voir leurs erreurs et leurs fautes comme autant d'occasions de s'améliorer plutôt que comme des revers et des échecs
- 3.7.7 Encourage les participants à voir leurs erreurs et leurs fautes comme autant d'occasions de s'améliorer plutôt que comme des revers et des échecs

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des modèles de formation en adaptabilité : p. ex. la variété des expériences, la fourniture d'informations stratégiques et de conseils qui changent le cadre, la formation à la gestion des erreurs et la prise de recul
- Connaissance des approches et des cadres d'établissements d'objectifs : SMART, BSQ, BHAG, objectifs à rebours, établissement d'objectifs en un mot, cercle d'or, etc.
- Connaissance des approches de gestion du temps : Kanban, Pomodoro, blocage du temps, Getting Things Done (GTD), BulletJournal, Liste 1-3-5, loi sur la gestion du temps de Parkinson, etc.
- Connaissance des stratégies de pensée adaptative : recadrer(trouver la « doublure argentée »), remplacer (trouver ce qui peut remplacer une perte) et réinventer (trouver de nouvelles manières de faire)
- Connaissance des techniques de rétroaction constructive : donner des commentaires plutôt que des notes et faire en sorte que les participants utilisent la rétroaction pour apporter des changements à leur travail
- Connaissance de l'état d'esprit de croissance et de l'apprentissage autodirigé
- Connaissance de la recherche sur le changement des traits de personnalité
- Connaissance des interventions psychologiques : la pleine conscience, l'acceptation, les approches basées sur l'évaluation/la prise de recul, la respiration en boîte, etc.
- Connaissance des techniques d'enseignement de l'adaptabilité, de la recherche universitaire sur l'enseignement de l'adaptabilité et du matériel d'apprentissage et d'enseignement de l'adaptabilité

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir
- 3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir**

## COMPÉTENCE 3.8

Utilise des stratégies pédagogiques pour améliorer les compétences des participants en communication

## INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.8.1 Enseigne des stratégies pour réduire l'anxiété causée par la perspective de parler en public
- 3.8.2 Enseigne des techniques pour améliorer les compétences en écoute active
- 3.8.3 Enseigne les compétences en communication interculturelle
- 3.8.4 Incorpore des tâches de communication basées sur des jeux de rôle et des simulations
- 3.8.5 Présente des modèles d'experts et de pairs de communication réussie
- 3.8.6 Enseigne les aspects non verbaux de la communication
- 3.8.7 Crée des tâches d'apprentissage qui demandent aux participants de tenir compte de leurs points de vue, de leurs biais, de leurs buts et de leurs intentions et de ceux des autres
- 3.8.8 Enseigne comment adapter les approches de communication à différents contextes, selon les besoins, les préférences, les intérêts, les habiletés, les cultures et les relations avec les partenaires de formation

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance de l'anxiété causée par la perspective de parler en public et des stratégies pour la réduire : techniques de relaxation et de réappréciation cognitive, et formation visant à améliorer la prise de parole en public afin de renforcer la confiance
- Connaissance des techniques d'écoute active : paraphraser, verbaliser les émotions, résumer, clarifier, encourager/favoriser et poser des questions
- Connaissance des compétences en communication interculturelle
- Connaissance des méthodes d'intervention pour améliorer les jeux de rôle dans l'apprentissage basé sur les problèmes : réchauffement, création de rôles, doublage, inversion des rôles et partage
- Connaissance des aspects non verbaux de la communication : ton de voix, expression du visage, langage corporel, etc.
- Connaissance du rôle des biais conscients et inconscients en communication
- Connaissance des techniques d'enseignement de la communication, de la recherche sur l'enseignement de la communication et du matériel d'apprentissage et d'enseignement de la communication

# Le tronc commun des Compétences pour réussir



1. Tend au professionnalisme
2. Applique les pratiques exemplaires des Compétences pour réussir
- 3. Enseigne les stratégies des Compétences pour réussir**

## COMPÉTENCE 3.9

Utilise des stratégies pédagogiques pour améliorer les compétences numériques des participants

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.9.1 Enseigne le « comment » (technique) des tâches numériques ainsi que le « quand » et le « pourquoi » (contexte) pour favoriser le transfert d'apprentissage des participants aux nouvelles technologies numériques
- 3.9.2 Différencie l'enseignement et le programme pour répondre aux différents besoins d'apprentissage et tenir compte des points de départ des participants
- 3.9.3 Répond aux besoins des participants ayant peu confiance en leurs compétences numériques
- 3.9.4 Enseigne les fonctions de base et la terminologie des appareils numériques
- 3.9.5 Enseigne des stratégies pour naviguer dans le contenu numérique en utilisant des caractéristiques et des structures
- 3.9.6 Enseigne des stratégies pour évaluer la pertinence et la fiabilité de l'information numérique
- 3.9.7 Enseigne la sécurité, le stockage, la confidentialité, la protection et l'éthique du numérique
- 3.9.8 Aide les participants rencontrant des difficultés d'apprentissage et des handicaps qui les empêchent d'accéder aux technologies d'assistance

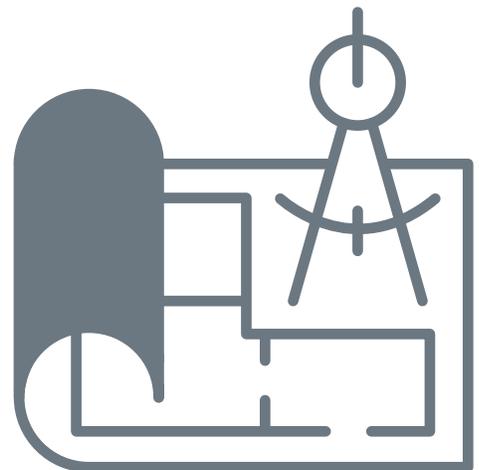
## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des technologies actuelles et émergentes et des compétences numériques : applications numériques et mobiles, plateformes de communication en ligne et de médias sociaux, systèmes de gestion de l'apprentissage, etc.
- Habileté à différencier les différentes méthodes d'enseignement par exemple : groupes d'apprentissage flexibles, choix des tâches d'apprentissage, présentation variée du contenu, matériel de niveau différent
- Habileté à faire preuve d'empathie à l'endroit des participants qui présentent des comportements anxieux, difficiles ou problématiques et à leur apporter de l'aide : aide individuelle, rétroaction positive, échelonnement approprié des difficultés, enseignement direct précoce pour que les participants réussissent et prennent confiance, climat d'apprentissage invitant et offrant les ressources adéquates, un sens de la communauté parmi les participants, etc.
- Connaissance des technologies d'assistance pour les participants rencontrant des difficultés d'apprentissage et des handicaps : lecteurs d'écran, agrandisseurs d'écran, logiciels de synthèse vocale, etc.
- Connaissance des techniques d'enseignement des compétences numériques, de la recherche sur l'enseignement des compétences numériques et du matériel d'apprentissage et d'enseignement des compétences numériques

ÉBAUCHE

# Concevoir

- 01** Effectue des analyses des besoins
- 02** Élabore un cadre de programme
- 03** Élabore des produits d'apprentissage



ÉBAUCHE

# Concevoir



## 1. Effectue des analyses des besoins

2. Élabore un cadre de programme
3. Élabore des produits d'apprentissage

### COMPÉTENCE 1.1

Trouve et encourage les partenaires de formation à participer à une analyse des besoins

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 1.1.1 Participe à des activités de réseautage pour bâtir des relations avec les partenaires de formation et les clients potentiels
- 1.1.2 Trouve les partenaires de formation qui conviennent pour réaliser les objectifs du projet
- 1.1.3 Compare et met en opposition les objectifs et les motivations des partenaires de formation au développement de la main-d'œuvre

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Compétences en réseautage, collaboration, marketing et mobilisation
- Connaissance des divers groupes de partenaires de formation sur les scènes régionale, provinciale et nationale par rapport aux besoins en programmation : participants, bailleurs de fonds, organismes voués à la formation, employeurs, organismes autochtones, instructeurs, superviseurs, mentors, pairs et membres de la communauté
- Connaissance de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS plus) ainsi que de son processus et de son cadre

# Concevoir



## 1. Effectue des analyses des besoins

2. Élabore un cadre de programme
3. Élabore des produits d'apprentissage

### COMPÉTENCE 1.2

Effectue une recherche préliminaire pour planifier et préparer l'analyse des besoins

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 1.2.1 Recherche l'information contextuelle concernant le secteur privé, les entreprises, les professions et l'économie
- 1.2.2 Recense les défis et les possibilités de formation dans le contexte des partenaires de formation
- 1.2.3 Recense les indicateurs de performance par rapport aux besoins des entreprises, des organisations ou des industries, telles que la productivité, la sûreté et les coûts
- 1.2.4 Crée un cadre d'analyse des besoins par rapport aux besoins et aux contraintes des partenaires de formation
- 1.2.5 Valide le cadre d'analyse des besoins avec le client
- 1.2.6 Prépare des protocoles d'interview et de confidentialité

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des compétences de recherche pour trouver de l'information de sources variées, telles que l'Information sur le marché du travail, la CNP, les profils de compétences essentielles, etc.
- Connaissance de l'effet des Compétences pour réussir sur le rendement : productivité, taux d'erreur, taux de reprise, gaspillage de matériaux, l'absentéisme, le taux d'accident, le travail d'équipe, le moral, la satisfaction du client, la santé, etc.

# Concevoir



## 1. Effectue des analyses des besoins

2. Élabore un cadre de programme
3. Élabore des produits d'apprentissage

### COMPÉTENCE 1.3

Effectue une analyse des besoins auprès de diverses partenaires de formation pour éclairer la conception du programme des Compétences pour réussir

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 1.3.1 Suit les protocoles d'interview et de confidentialité
- 1.3.2 Collecte des données d'analyse des besoins à l'aide de méthodes de recherche appropriées
- 1.3.3 Pose des questions approfondies pour découvrir les compétences qui nuisent à la performance et à la réussite de l'entreprise
- 1.3.4 Effectue une analyse des tâches professionnelles afin de déterminer les niveaux de complexité, le caractère critique et la fréquence des tâches qu'exigent des rôles spécifiques
- 1.3.5 Identifie les domaines des Compétences pour réussir les plus pertinents en fonction de leur caractère critique, de leur fréquence dans les tâches professionnelles et du temps disponible pour la formation
- 1.3.6 Points de référence de mesure du niveau des participants par rapport aux indicateurs de performance et aux compétences déterminés
- 1.3.7 Collecte du matériel de travail et recense les scénarios propices à la formation par application

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des protocoles de confidentialité et des lois protégeant la vie privée : Loi sur la protection des renseignements personnels, Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée, et Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE)
- Connaissance des compétences en entretiens et des types de questions d'entretien
- Connaissance des méthodes de recherche : observation, questionnaire, entretien, groupe de discussion, etc.
- Connaissance de l'effet des Compétences pour réussir sur le rendement: productivité, taux d'erreur, taux de reprise, gaspillage de matériaux, l'absentéisme, le taux d'accident, le travail d'équipe, le moral, la satisfaction du client, la santé, etc.
- Connaissance du processus d'analyse des tâches professionnelles
- Connaissance du caractère critique et de la fréquence : détermination des compétences les plus importantes et les plus utilisées dans des rôles spécifiques

# Concevoir



## 1. Effectue des analyses des besoins

2. Élabore un cadre de programme
3. Élabore des produits d'apprentissage

### COMPÉTENCE 1.4

Évalue les résultats de l'analyse des besoins pour recommander les formations requises

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 1.4.1 Définit le besoin de mise à niveau des compétences
- 1.4.2 Définit le contexte, les contraintes, les ressources, les coûts, le calendrier et les autres aspects pragmatiques de l'exécution en vue de déterminer la viabilité du programme de formation
- 1.4.3 Recommande un plan de mise à niveau de la formation
- 1.4.4 Aligne les résultats de l'analyse des besoins sur les priorités des partenaires de formation

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance de l'effet des Compétences pour réussir sur le rendement : productivité, taux d'erreur, taux de reprise, gaspillage de matériaux, l'absentéisme, le taux d'accident, le travail d'équipe, le moral, la satisfaction du client, la santé, etc.
- Connaissance des modèles de pratiques exemplaires
- Connaissance de la gestion de projet

# Concevoir



## 1. Effectue des analyses des besoins

2. Élabore un cadre de programme
3. Élabore des produits d'apprentissage

### COMPÉTENCE 1.5

Établit des accords avec les clients

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 1.5.1 Rédige et présente des propositions pour conclure des marchés
- 1.5.2 Définit l'étendue du projet, les protocoles et les rôles des partenaires de formation
- 1.5.3 Négocie les conditions générales des accords
- 1.5.4 Conclut le contrat

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance du format et des processus de rédaction de rapports officiels
- Connaissance des stratégies de réseautage, de collaboration, de marketing et de mobilisation
- Connaissance de la structure des protocoles d'entente, des accords juridiques et des modèles financiers pour bâtir des propositions, des budgets et des accords d'entente

# Concevoir



1. Effectue des analyses des besoins
- 2. Élabore un cadre de programme**
3. Élabore des produits d'apprentissage

## COMPÉTENCE 2.1

Définit les buts et les principes généraux de formation des Compétences pour réussir

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.1.1 Définit les buts, les objectifs et les résultats attendus du programme, à la lumière de l'analyse des besoins
- 2.1.2 Définit les niveaux de compétences requis par rapport au calendrier de formation
- 2.1.3 Crée un profil du participant attendu
- 2.1.4 Établit un juste équilibre entre les buts des participants, des employeurs, des bailleurs de fonds et de la société
- 2.1.5 Établit les principes généraux de la conception

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des mesures de rendement
- Connaissance des philosophies éducatives : l'approche progressive et l'approche béhavioriste de l'éducation des adultes, etc.
- Connaissance des approches de conception : conception centrée sur le rendement, conception universelle de l'apprentissage, etc.
- Connaissance des processus de conception : conception créative, modèle des approximations successives, etc.

# Concevoir



1. Effectue des analyses des besoins
- 2. Élabore un cadre de programme**
3. Élabore des produits d'apprentissage

## COMPÉTENCE 2.2

Applique les principes de la conception universelle de l'apprentissage afin de réduire les obstacles à l'apprentissage et de donner à tous les participants les mêmes chances de réussite

## INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.2.1 Élabore du matériel et des activités de programme flexibles adaptables aux besoins individuels
- 2.2.2 Présente l'information et le contenu de manières diverses et selon différentes modalités
- 2.2.3 Intègre du matériel et des activités culturellement adaptés
- 2.2.4 Propose aux participants divers moyens de s'exprimer et de montrer ce qu'ils savent
- 2.2.5 Stimule chez les participants l'intérêt et la motivation à l'égard de l'apprentissage en ayant recours à une variété de stratégies

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance du cadre, des principes et des méthodes de la conception universelle de l'apprentissage (CUA)
- Connaissance des divers moyens de représentation : utilisation de différentes modalités, fournir un affichage personnalisable de l'information, des alternatives à l'information auditive et visuelle
- Connaissance des compétences interculturelles et de l'adaptation culturelle du programme
- Connaissance des divers moyens d'action et d'expression : options d'action physique, d'expression et de communications et fonctions exécutives
- Connaissance des divers moyens de mobilisation : différentes stratégies pour susciter l'intérêt, soutenir l'effort et la persistance, et l'autorégulation
- Connaissance des normes d'incapacité et d'accessibilité applicables au contexte communautaire : Loi canadienne sur l'accessibilité, Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, Loi sur l'accessibilité du Manitoba, la Nova Scotia Accessibility Act, etc.
- Connaissance des outils et des environnements d'apprentissage numérique, des systèmes de gestion de l'apprentissage, des logiciels, des applications, de l'apprentissage en mode synchrone et en mode asynchrone, etc.
- Connaissance de l'analyse comparative entre les sexes plus, (ACS PLUS) son processus et son cadre

# Concevoir



1. Effectue des analyses des besoins
- 2. Élabore un cadre de programme**
3. Élabore des produits d'apprentissage

## COMPÉTENCE 2.3

Bâtir un cadre de formation des Compétences pour réussir

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.3.1 Détermine l'étendue des concepts, le contenu et les compétences à inclure dans le programme des Compétences pour réussir à partir des buts, des principes et des contraintes de formation établis
- 2.3.2 Détermine une suite logique d'exécution, compte tenu du fait que l'acquisition efficace de niveaux de compétence supérieurs dépend de la maîtrise de compétences d'ordre inférieur parmi les niveaux de compétence et entre les domaines
- 2.3.3 Rédige des résultats d'apprentissage mesurables et observables du programme en phase avec les normes de rendement pertinentes de la profession et de l'industrie, des profils d'emploi et des participants étalonnés

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance de la manière de rédiger des résultats d'apprentissage clairs et mesurables
- Connaissance de la taxonomie de Bloom
- Connaissance des normes de rendement et des compétences de l'industrie
- Prise de conscience de la façon dont les Compétences pour réussir interagissent et comment cette interaction affecte l'apprentissage et l'enseignement : par exemple, le calcul nécessite des compétences en lecture et en utilisation de documents; la capacité de résoudre des problèmes s'améliore avec de meilleures compétences en lecture et en calcul; la collaboration nécessite des compétences en communication et en résolution de problèmes

# Concevoir



1. Effectue des analyses des besoins
2. Élabore un cadre de programme
- 3. Élabore des produits d'apprentissage**

## COMPÉTENCE 3.1

Intègre les Compétences pour réussir et les applications professionnelles tout au long du programme.

## INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.1.1 Incorpore des tâches du monde réel et du matériel authentique des lieux de travail dans le matériel du programme, y compris du matériel culturellement et contextuellement adapté
- 3.1.2 Intègre plusieurs Compétences pour réussir dans les tâches d'apprentissage pour refléter la nature intégrée des tâches des lieux de travail

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Prise de conscience de la façon dont les Compétences pour réussir interagissent et comment cette interaction affecte l'apprentissage et l'enseignement : par exemple, le calcul nécessite des compétences en lecture et en utilisation de documents; la capacité de résoudre des problèmes s'améliore avec de meilleures compétences en lecture et en calcul; la collaboration nécessite des compétences en communication et en résolution de problèmes
- Prise de conscience de la manière dont de meilleures compétences socioémotionnelles améliorent l'acquisition d'autres compétences
- Connaissance de la compétence interculturelle et des programmes d'études culturellement pertinents et adaptés

# Concevoir



1. Effectue des analyses des besoins
2. Élabore un cadre de programme
- 3. Élabore des produits d'apprentissage**

## COMPÉTENCE 3.2

Crée du matériel de programme

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.2.1 Établit les résultats d'apprentissage pour chaque composant du programme
- 3.2.2 Élabore du matériel de formation du participant en appui à l'atteinte des résultats d'apprentissage
- 3.2.3 Élabore du matériel de formation de l'instructeur en appui au transfert de connaissance et à l'animation
- 3.2.4 Élabore du matériel d'évaluation formative pour rétroaction aux participants
- 3.2.5 Élabore du matériel d'évaluation sommative pour évaluer l'atteinte par les participants des résultats d'apprentissage
- 3.2.6 Élabore une série de compléments pour échafauder l'apprentissage pour les participants rencontrant des difficultés ou, au contraire, étendre l'apprentissage pour les participants qui pourraient profiter de défis plus grands

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance de la manière de produire du matériel de formation facile d'utilisation pour les participants : feuilles de travail, devoirs, activités, présentations, matériel interactif en ligne, exercices de révision, organisateurs graphiques, etc.
- Connaissance de la manière de produire du matériel de formation facile d'utilisation pour les instructeurs : guide de l'instructeur, présentation, plans de cours, etc.
- Connaissance du langage simple et des principes de conception
- Connaissance des stratégies d'évaluation formative : observations de l'apprentissage, discussions, introspection, fiches de sortie, portefeuille d'évaluation, tests éclair, questionnaires, entretiens, journaux des erreurs des étudiants, etc.
- Connaissance des stratégies d'évaluation sommative : tests, examens, évaluation du rendement, grilles d'évaluation, etc.
- Connaissance des techniques d'échafaudage : exemples, modèles et gabarits; processus progressif de réflexion à voix haute; explication préalable du vocabulaire; utilisation d'aides visuelles; contrôles de la compréhension pendant les cours; fragmentation des tâches; ralentissement du rythme d'enseignement; etc.
- Connaissance des méthodes d'enseignement différencié : par exemple, groupes d'apprentissage flexibles, choix des tâches d'apprentissage, présentation de contenus variés, matériel de niveau différent, etc.
- Connaissance du matériel de programme existant à réviser et réutiliser pour de nouvelles formations

# Concevoir



1. Effectue des analyses des besoins
2. Élabore un cadre de programme
- 3. Élabore des produits d'apprentissage**

## COMPÉTENCE 3.3

Garde le développement de la formation sur la bonne voie

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.3.1 Élabore ou suit un plan de travail des activités de projet et un calendrier d'achèvement de chaque étape
- 3.3.2 Communique avec les membres de l'équipe et les clients au sujet de l'état des produits à livrer
- 3.3.3 Résout les obstacles et les retards éventuels

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance de la gestion de projet
- Connaissance des stratégies de communication et de collaboration

# Concevoir



1. Effectue des analyses des besoins
2. Élabore un cadre de programme
- 3. Élabore des produits d'apprentissage**

## COMPÉTENCE 3.4

S'assure que le matériel de programme se conforme aux normes d'assurance qualité

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.4.1 Suit les processus d'assurance qualité et de contrôle de la qualité de l'organisation
- 3.4.2 Surveille la qualité de tous les composants du programme et du matériel d'apprentissage et d'instruction
- 3.4.3 Révise les éléments qui ne répondent pas aux normes de qualité

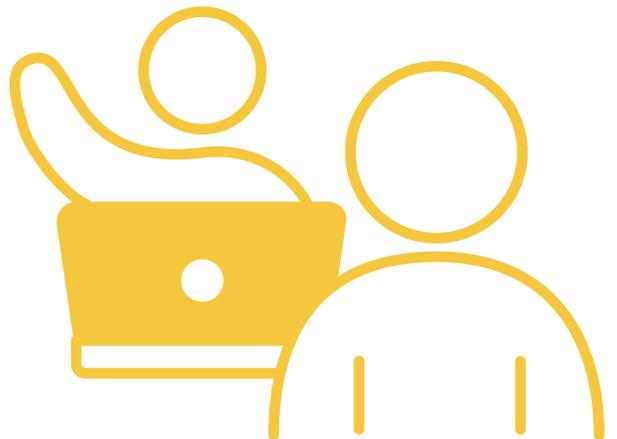
### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des pratiques d'assurance qualité et de contrôle de la qualité
- Connaissance des techniques de correction d'épreuve et de révision
- Connaissance des procédures de gestion du changement pour mettre à jour et maintenir le programme

ÉBAUCHE

# Exécuter

- 01** Façonne l'environnement d'apprentissage
- 02** Mobilise les apprenants adultes
- 03** Encourage l'apprentissage



ÉBAUCHE

# Exécuter



## 1. Façonne l'environnement d'apprentissage

2. Mobilise les apprenants adultes
3. Encourage l'apprentissage

### COMPÉTENCE 1.1

Organise les espaces d'apprentissage physique, virtuel et/ou à distance pour maximiser la mobilisation des participants

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 1.1.1 Aménage des espaces d'apprentissage physique, virtuel et/ou à distance appropriés
- 1.1.2 Oriente les participants sur la manière d'utiliser les espaces physique, virtuel et/ou à distance
- 1.1.3 Détecte les obstacles potentiellement présents dans l'espace d'apprentissage et offre des mesures de réaménagement au besoin

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance de l'effet des différentes dispositions physiques, virtuelles et à distance sur l'apprentissage, notamment pour les participants ayant des différences (troubles) d'apprentissage et des handicaps
- Connaissance des différentes technologies de conférence virtuelle et des systèmes de gestion de l'apprentissage
- Connaissance des techniques de dépannage numériques
- Connaissance des normes d'incapacité et d'accessibilité applicables au contexte communautaire : la Loi canadienne sur l'accessibilité, la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, la Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains et la Nova Scotia Accessibility Act, etc.
- Connaissance des technologies d'assistance pour les participants rencontrant des difficultés d'apprentissage et des handicaps : lecteurs d'écran, agrandisseurs d'écran, logiciels de synthèse vocale, etc.
- Connaissance au sujet des aménagements qui soutiennent les participants aux prises avec des différences et des incapacités

# Exécuter



## 1. Façonne l'environnement d'apprentissage

2. Mobilise les apprenants adultes
3. Encourage l'apprentissage

### COMPÉTENCE 1.2

Instaure un climat qui répond aux besoins socioémotionnels des participants

#### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 1.2.1 Accueille et salue les participants lorsqu'ils entrent dans l'espace d'apprentissage
- 1.2.2 Adopte un langage respectueux et inclusif dans ses interactions avec les participants et le personnel
- 1.2.3 Définit les attentes avec les participants concernant le comportement et le respect des politiques et des règles
- 1.2.4 Gère les comportements perturbateurs ou contre-productifs
- 1.2.5 Relève et aplanit les obstacles socioémotionnels nuisibles à l'apprentissage
- 1.2.6 Intègre dans les activités d'apprentissage les identités, les expériences, les savoirs acquis, les compétences, les habiletés, les intérêts, les cultures et les valeurs des participants dans toute leur diversité
- 1.2.7 Dirige les participants vers les ressources communautaires et extérieures, selon les besoins
- 1.2.8 Aide les participants à faire connaissance, à établir des liens de confiance et à développer le sens de la communauté

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des activités susceptibles de renforcer l'esprit de communauté favorable à l'émergence d'un environnement d'apprentissage positif : activités brise-glace, Tribes Learning Communities, etc.
- Connaissance des politiques des ressources humaines, d'inclusivité, de diversité et de milieu de travail respectueux
- Connaissance des barrières socioémotionnelles et autres que les apprenants adultes rencontrent en milieu éducatif
- Connaissance des compétences socioémotionnelles
- Connaissance des approches d'apprentissage positif et de gestion du comportement
- Connaissance de la manière dont la race, la classe, l'orientation sexuelle, le traumatisme culturel, l'incapacité et l'identité de genre se croisent dans le milieu de travail et les contextes d'enseignement et affectent les apprenants adultes
- Connaissance des compétences interculturelles et de programmes culturellement pertinents et adaptés
- Connaissance des principes régissant l'apprentissage, les modes de la connaissance et la vision du monde des Autochtones
- Connaissance des processus et des pratiques d'indigénisation de l'enseignement et des programmes
- Connaissance des ressources offertes dans la communauté et à l'extérieur :counseling et conseillers en programmes, etc.

# Exécuter



## 1. Façonne l'environnement d'apprentissage

2. Mobilise les apprenants adultes
3. Encourage l'apprentissage

### COMPÉTENCE 1.3

Renforce chez les participants la confiance et l'appropriation du processus d'apprentissage

#### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 1.3.1 Partage des stratégies d'apprentissage et des comportements qui favorisent le succès
- 1.3.2 Communique les rôles et les responsabilités des participants
- 1.3.3 Favorise l'indépendance en réduisant l'aide apportée à mesure que les participants acquièrent de l'habileté, de la confiance et qu'ils sont prêts à être indépendants
- 1.3.4 Fournit aux participants des occasions de réfléchir à ce qu'ils ont déjà appris et à leurs progrès et de se fixer des buts en amélioration continue
- 1.3.5 Modèle les processus de réflexion pour les participants en faisant des démonstrations de réflexion à voix haute
- 1.3.6 Encourage les participants à poser des questions et à demander de l'aide lorsqu'ils éprouvent des difficultés
- 1.3.7 Procède à des contrôles pour discuter avec les participants de leurs progrès d'apprentissage, de leur engagement et des défis à relever
- 1.3.8 Donne aux participants des occasions de choisir le matériel et les activités d'apprentissage lorsque c'est possible
- 1.3.9 Aide les participants à reconnaître leurs points forts et à développer une attitude positive face aux tâches d'apprentissage exigeantes, à prendre des risques et à apprendre de leurs erreurs
- 1.3.10 Crée des plans d'apprentissage individuels basés sur les besoins et les habiletés des participants

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance de la zone proximale de développement de Vygotsky (ZPD)
- Connaissance des stratégies de métacognition, d'introspection, d'autorégulation, d'autodéfense et d'autodétermination
- Connaissance des répercussions du vécu des participants et de leurs expériences scolaires sur leur ouverture et leur habileté à apprendre, et de la manière de surmonter les obstacles à l'apprentissage
- Prise de conscience de la manière dont la race, la classe, l'orientation sexuelle, la culture, les traumatismes, les handicaps et l'identité de genre se croisent sur le lieu de travail et dans les milieux éducatifs et affectent les apprenants adultes
- Connaissance des compétences interculturelles et de programmes culturellement pertinents et adaptés
- Connaissance des stratégies d'exécution flexible

# Exécuter



1. Façonne l'environnement d'apprentissage
- 2. Mobilise les apprenants adultes**
3. Encourage l'apprentissage

## COMPÉTENCE 2.1

Rend l'apprentissage utile pour les participants

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.1.1 Relie l'apprentissage aux buts professionnels et personnels des participants
- 2.1.2 Connecte la théorie de l'apprentissage aux tâches pratiques au travail et à la prochaine formation
- 2.1.3 Intègre des tâches réelles et d'authentique matériel venant de lieux de travail dans les activités d'apprentissage, y compris du matériel culturellement et contextuellement pertinent

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des principes de l'apprentissage chez les adultes, de l'éducation basée sur les compétences et de l'approche constructiviste de l'apprentissage
- Connaissance du contexte de travail et des méthodes de recherche à ce sujet
- Connaissance des compétences interculturelles et de programmes culturellement pertinents et adaptés
- Prise de conscience de la façon dont les Compétences pour réussir interagissent et comment cette interaction affecte l'apprentissage et l'enseignement : par exemple, le calcul nécessite des compétences en lecture et en utilisation de documents; la capacité de résoudre des problèmes s'améliore avec de meilleures compétences en lecture et en calcul; la collaboration nécessite des compétences en communication et en résolution de problèmes

# Exécuter



1. Façonne l'environnement d'apprentissage
- 2. Mobilise les apprenants adultes**
3. Encourage l'apprentissage

## COMPÉTENCE 2.2

Reconnaît l'apprentissage antérieur ainsi que les connaissances et les expériences préalables des apprenants et s'appuie sur ces acquis

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.2.1 Offre aux participants des occasions de réfléchir sur ce qu'ils ont déjà appris et de faire le lien avec les nouveaux concepts
- 2.2.2 Incorpore le savoir, les compétences et l'expérience des participants dans les discussions et les activités d'apprentissage
- 2.2.3 Encourage la collaboration et l'échange d'idées entre les participants
- 2.2.4 Relie les nouveaux concepts aux activités et aux leçons précédentes

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des stratégies visant à activer les connaissances déjà acquises : organisateurs graphiques, tableaux KWL, guides d'anticipation, atelier-carrousel, discussion libre, séance de remue-méninges, etc.
- Connaissance de l'apprentissage narratif : autobiographie, récit, etc.

# Exécuter



1. Façonne l'environnement d'apprentissage
- 2. Mobilise les apprenants adultes**
3. Encourage l'apprentissage

## COMPÉTENCE 2.3

Rend l'apprentissage interactif

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.3.1 Pose des questions pour installer une discussion et vérifier la compréhension
- 2.3.2 Pose des questions de niveaux de difficulté variés pour cibler différents types de raisonnement
- 2.3.3 Encourage les participants à poser des questions et à commenter
- 2.3.4 Fait preuve d'écoute active avec les participants en se montrant attentif, en hochant la tête, en demandant des éclaircissements et en sollicitant des réponses
- 2.3.5 Répond aux questions et aux commentaires des participants
- 2.3.6 Utilise diverses stratégies de réponse pour encourager l'apprentissage
- 2.3.7 Intègre une variété de stratégies de discussion en petits ou gros groupes
- 2.3.8 Table sur le silence et le temps d'attente pour encourager la réflexion et les réponses chez les participants
- 2.3.9 Utilise la technologie interactive

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des stratégies d'analyse, de question et de réponse : « réfléchir-jumeler-partager », « dire-aider-vérifier », temps d'attente, taxonomie de Bloom, méthode didactique, méthode socratique, structures d'apprentissage coopératif, réponse directe, retourner la question à la classe, amener le participant à répondre à sa propre question, etc.
- Connaissance des technologies interactives : sondages, forums de discussion, tests éclairés, etc.
- Connaissance des stratégies de discussion en ligne : discussion ouverte, discussion fermée, etc.

ÉBAUCHE

# Exécuter



1. Façonne l'environnement d'apprentissage
2. Mobilise les apprenants adultes
- 3. Encourage l'apprentissage**

## COMPÉTENCE 3.1

Communique d'une manière qui répond aux besoins des participants

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.1.1 Utilise un vocabulaire qui est approprié aux besoins et aux habiletés des participants
- 3.1.2 S'exprime à un rythme adapté aux besoins et aux habiletés des participants
- 3.1.3 Parle suffisamment fort pour être entendu de tous les participants
- 3.1.4 S'exprime en appliquant des règles de grammaire et de prononciation qui sont compréhensibles pour les participants
- 3.1.5 Confirme avec les participants qu'ils ont bien compris les consignes données au sujet des activités
- 3.1.6 Implique des connaissances complexes et spécialisées pour les rendre faciles à comprendre pour les participants
- 3.1.7 Reformule les explications et les consignes lorsque les participants demandent des éclaircissements

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance du processus d'acquisition d'une langue seconde et des stratégies d'aide des apprenants de langue française
- Connaissance des stratégies de communication pour aider les participants présentant des différences dans l'apprentissage et des incapacités

# Exécuter



1. Façonne l'environnement d'apprentissage
2. Mobilise les apprenants adultes
- 3. Encourage l'apprentissage**

## COMPÉTENCE 3.2

Structure et échafaude l'exécution pour maximiser l'apprentissage

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.2.1 Communique les objectifs des cours aux participants
- 3.2.2 Relie les nouvelles idées aux connaissances déjà acquises des participants
- 3.2.3 Fragmente l'apprentissage en étapes faciles à gérer
- 3.2.4 Présente l'information dans un ordre logique
- 3.2.5 Introduit de nouveaux concepts en fonction de l'état de préparation des participants
- 3.2.6 Établit un juste équilibre entre l'enseignement direct et la mise en pratique par les participants
- 3.2.7 Intègre la répétition dans les cours et la mise en pratique pour favoriser la maîtrise des compétences par l'apprenant
- 3.2.8 Utilise des passerelles et des transitions pour aider les participants à voir le lien et la continuité entre les concepts et les sections
- 3.2.9 Fournit des résumés et des possibilités de révision

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance de la zone proximale de développement de Vygotsky et de la taxonomie de Bloom
- Connaissance des techniques d'échafaudage : exemples, modèles et gabarits; processus progressif de réflexion à haute voix; explication préalable du vocabulaire; utilisation d'aides visuelles; contrôles de la compréhension pendant les cours; fragmentation des tâches; ralentissement du rythme d'enseignement; etc.
- Connaissance des stratégies visant à activer les connaissances déjà acquises : organisateurs graphiques, tableaux KWL, guides d'anticipation, atelier-carrousel, discussion libre, séance de remue-méninges, etc.
- Connaissance des méthodes d'enseignement différencié : par exemple, groupes d'apprentissage flexibles, choix des tâches d'apprentissage, présentation variée du contenu, matériel de niveau différent, etc.

# Exécuter



1. Façonne l'environnement d'apprentissage
2. Mobilise les apprenants adultes
- 3. Encourage l'apprentissage**

## COMPÉTENCE 3.3

Transmet le contenu de différentes manières

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.3.1 Utilise une variété de techniques pédagogiques et de modalités pour transmettre le contenu
- 3.3.2 Utilise des présentations visuelles et audiovisuelles de l'information pour améliorer l'apprentissage
- 3.3.3 Incorpore la technologie dans les activités pédagogiques et d'apprentissage

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des différents moyens de présenter le contenu : démonstration, cours magistral, discussion de groupe
- Connaissance de la manière d'incorporer de l'information visuelle et audiovisuelle : vidéos, images, répliques, modèles, photos, dessins, diagrammes, etc.
- Connaissance des outils de technologie numérique : outils de présentation, multimédia, ressources en ligne, systèmes de gestion de l'apprentissage, traitement de texte, tableurs, logiciel de montage vidéo, etc.
- Connaissance des comportements légaux, éthiques, sûrs et sains liés à l'utilisation de la technologie

# Exécuter



1. Façonne l'environnement d'apprentissage
2. Mobilise les apprenants adultes
- 3. Encourage l'apprentissage**

## COMPÉTENCE 3.4

Adapte l'enseignement aux besoins et habiletés des participants

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.4.1 Choisit du matériel imprimé ou numérique qui reflète les intérêts, les antécédents, les besoins et les buts des participants
- 3.4.2 Fournit un enseignement et du matériel qui convient à une diversité de niveaux et d'habiletés
- 3.4.3 Offre de l'aide et des ressources additionnelles aux participants qui éprouvent des difficultés ou, au contraire, qui veulent plus de défis
- 3.4.4 Règle le rythme du cours en fonction de la compréhension et de la réaction des participants
- 3.4.5 Offre des mesures d'adaptation, des aménagements, des dispositifs d'aide et des technologies de soutien aux participants ayant des différences ou des troubles d'apprentissage
- 3.4.6 Ajuste les stratégies pédagogiques en fonction de la rétroaction des participants

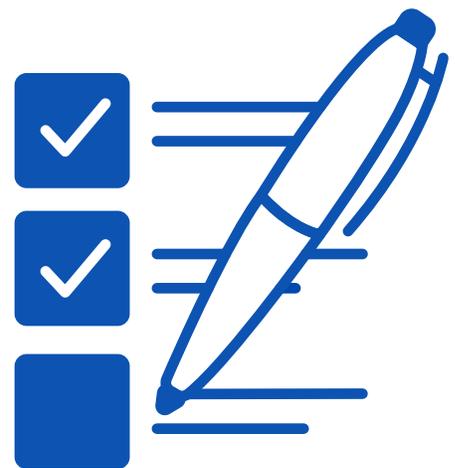
### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance de la manière d'adapter le matériel d'apprentissage
- Connaissance des signes courants d'un trouble d'apprentissage
- Connaissance des aménagements qui soutiennent les participants montrant des différences ou des troubles d'apprentissage
- Connaissance des technologies d'assistance pour les participants ayant des différences et des troubles d'apprentissage : lecteurs d'écran, agrandisseurs d'écran, logiciels de synthèse vocale, etc.
- Connaissance des compétences socioémotionnelles

ÉBAUCHE

# Évaluer

- 01** Élabore le cadre d'évaluation
- 02** Utilise les données pour bonifier l'enseignement
- 03** Communique les résultats
- 04** Évalue le programme



ÉBAUCHE

# Évaluer



## 1. Élabore le cadre d'évaluation

2. Utilise les données pour bonifier l'enseignement
3. Communique les résultats
4. Évalue le programme

### COMPÉTENCE 1.1

Base le cadre d'évaluation sur les buts du programme, les normes de l'industrie, les résultats d'apprentissage et les besoins des participants

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 1.1.1 Élabore le cadre d'évaluation en fonction des normes professionnelles et industrielles pertinentes, des points de référence et des résultats de l'analyse des besoins
- 1.1.2 Élabore le cadre d'évaluation pour mesurer l'atteinte des buts du programme et les résultats d'apprentissage
- 1.1.3 Élabore le cadre d'évaluation pour aborder les questions de bien-fondé, de fiabilité et de partialité
- 1.1.4 Prévoit évaluer chaque résultat d'apprentissage
- 1.1.5 Règle la complexité, la longueur ou le format des évaluations en fonction de l'objectif poursuivi et des niveaux, des compétences et des habiletés des participants

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des caractéristiques, des usages, des avantages et des limites des différents types d'évaluation : choix multiple ou réponse courte; nombre de questions, longueur, etc.
- Connaissance de la manière de choisir, construire et utiliser les stratégies et les instruments d'évaluation en fonction des résultats d'apprentissage à évaluer
- Connaissance des normes en matière d'évaluation et des problèmes qui y sont liés : validité, fiabilité, biais, problèmes de notation, éthique, etc.
- Connaissance des niveaux de complexité pour chacune des Compétences pour réussir, y compris les variables qui affectent la complexité, telles que la structure des questions, le nombre d'étapes, la longueur, le risque, etc.
- Connaissance de la taxonomie de Bloom
- Connaissance de la statistique élémentaire
- Connaissance du cadre, des principes et des méthodes de la conception universelle de l'apprentissage

# Évaluer



## 1. Élabore le cadre d'évaluation

2. Utilise les données pour bonifier l'enseignement
3. Communique les résultats
4. Évalue le programme

### COMPÉTENCE 1.2

Intègre divers types d'évaluation dans le cadre d'évaluation

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 1.2.1 Administre une évaluation préalable pour mesurer les niveaux, les compétences, les habiletés, les buts, le savoir acquis et les préalables
- 1.2.2 Surveille l'apprentissage au moyen d'une variété de stratégies d'évaluation formative
- 1.2.3 Évalue l'atteinte par les participants des buts du programme et des résultats d'apprentissage au moyen de diverses stratégies d'évaluation pour que l'apprentissage des participants soit entièrement et équitablement saisi

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des processus d'évaluation et de reconnaissance des acquis
- Connaissance des stratégies d'évaluation formative : observations en classe, discussion, introspection, fiches de sortie, portefeuille d'évaluation, tests éclair, entretiens, questionnaires, journaux des erreurs des étudiants, etc.
- Connaissance des stratégies d'évaluation sommative : tests partiels, examens finaux, évaluation de la performance, tests normalisés, démonstrations, portefeuille d'évaluation, etc.
- Connaissance du cadre, des principes et des méthodes de la conception universelle de l'apprentissage

# Évaluer



## 1. Élabore le cadre d'évaluation

2. Utilise les données pour bonifier l'enseignement
3. Communique les résultats
4. Évalue le programme

### COMPÉTENCE 1.3

Planifie d'effectuer en continu des évaluations à intervalles réguliers.

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 1.3.1 Détermine la fréquence appropriée de l'évaluation
- 1.3.2 Planifie un équilibre entre les évaluations formatives et sommatives
- 1.3.3 Prévoit de fournir fréquemment une rétroaction formelle et informelle aux participants sur leurs progrès

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des stratégies d'évaluation formative : observations en classe, discussion, introspection, fiches de sortie, portefeuille d'évaluation (portfolio), tests éclair, entretiens, questionnaires, journaux des erreurs des étudiants, démonstrations, activités d'apprentissage etc.
- Connaissance des stratégies d'évaluation sommative : tests partiels, examens finaux, évaluation de la performance, tests normalisés, démonstrations, portefeuille d'évaluation (portfolio), etc.
- Connaissance des différentes manières de fournir un retour formatif par exemple : conférences individuelles, discussions de groupe, commentaires des pairs, visites de galeries, commentaires écrits, activités interactives en ligne, etc.

# Évaluer



## 1. Élabore le cadre d'évaluation

2. Utilise les données pour bonifier l'enseignement
3. Communique les résultats
4. Évalue le programme

### COMPÉTENCE 1.4

Tient un dossier de la performance des participants

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 1.4.1 Collecte et conserve des preuves du travail et de l'apprentissage des participants
- 1.4.2 Protège la vie privée des participants et la confidentialité de l'information
- 1.4.3 Suivre les directives de stockage et de confidentialité applicables aux exigences des partenaires régionaux et/ou partenaires de formation

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des moyens physiques et numériques d'enregistrer le travail et les notes des participants
- Connaissance des protocoles de confidentialité et des lois protégeant la vie privée : Loi sur la protection des renseignements personnels, Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée et Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE)

# Évaluer



1. Élabore le cadre d'évaluation
- 2. Utilise les données pour bonifier l'enseignement**
3. Communique les résultats
4. Évalue le programme

## COMPÉTENCE 2.1

Utilise les données de l'évaluation préliminaire pour adapter l'enseignement et le programme

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.1.1 Aide les participants à acquérir les compétences et les connaissances préalables.
- 2.1.2 Adapte le programme et le matériel pour aligner le contenu des cours aux niveaux, intérêts et buts des participants
- 2.1.3 Utilise les données pour fixer les attentes des participants en matière de gain d'apprentissage, de niveau d'effort, de durée et d'impact

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des moyens de combler les lacunes de la formation préparatoire : p. ex., demander aux participants de se réinscrire lorsqu'ils sont prêts, en leur fournissant des ressources supplémentaires ou en les orientant vers des formations complémentaires
- Connaissance de la manière d'adapter du matériel d'apprentissage
- Connaissance des normes en matière d'évaluation et des problèmes qui y sont liés : validité, fiabilité, biais, problèmes de notation, éthique, etc.

# Évaluer



1. Élabore le cadre d'évaluation
- 2. Utilise les données pour bonifier l'enseignement**
3. Communique les résultats
4. Évalue le programme

## COMPÉTENCE 2.2

Utilise l'évaluation formative pour bonifier l'enseignement

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.2.1 Utilise les données de l'évaluation formative pour planifier une série d'activités supplémentaires pour les participants qui ont de la difficulté à atteindre les résultats de l'apprentissage attendus ou, au contraire, qui voudraient relever un défi
- 2.2.2 Utilise les données de l'évaluation formative pour déterminer quand et comment s'écarter d'un plan de cours pour répondre aux besoins d'apprentissage au fur et à mesure qu'ils se manifestent
- 2.2.3 Utilise la déconstruction de la tâche pour identifier précisément où les apprenants éprouvent des difficultés

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des stratégies d'évaluation formative : observations en classe, discussion, introspection, fiches de sortie, portefeuille d'évaluation, tests éclair, entretiens, questionnaires, journaux des erreurs des étudiants, démonstrations, activités d'apprentissage etc.
- Connaissance des techniques d'échafaudage : exemples, modèles et gabarits; processus progressif de réflexion à haute voix; explication préalable du vocabulaire; utilisation d'aides visuelles; contrôles de la compréhension pendant les cours; fragmentation des tâches; ralentissement du rythme d'enseignement; etc.
- Connaissance des méthodes d'enseignement différencié : par exemple, groupes d'apprentissage flexibles, choix des tâches d'apprentissage, présentation de contenus variés, matériel de niveau différent, etc.

# Évaluer



1. Élabore le cadre d'évaluation
- 2. Utilise les données pour bonifier l'enseignement**
3. Communique les résultats
4. Évalue le programme

## COMPÉTENCE 2.3

Utilise l'évaluation sommative pour bonifier l'enseignement

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 2.3.1 Utilise les données de l'évaluation sommative pour adapter l'enseignement de manière à atteindre les participants qui rencontrent des difficultés avec une approche ou un concept en particulier
- 2.3.2 Utilise les données de l'évaluation sommative pour repérer les participants qui ont besoin d'une aide additionnelle dans les étapes suivantes de leur formation ou de leur cheminement de carrière

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des stratégies d'évaluation sommative : tests partiels, examens finaux, évaluation de la performance, tests normalisés, démonstrations, portefeuille d'évaluation(portfolio), etc.
- Connaissance des techniques d'échafaudage : exemples, modèles et gabarits; processus progressif de réflexion à haute voix; explication préalable du vocabulaire; utilisation d'aides visuelles; contrôles de la compréhension pendant les cours; fragmentation des tâches; ralentissement du rythme d'enseignement; etc.
- Connaissance des méthodes d'enseignement différencié : par exemple, groupes d'apprentissage flexibles, choix des tâches d'apprentissage, présentation variée du contenu, matériel de niveau différent, etc.

# Évaluer



1. Élabore le cadre d'évaluation
2. Utilise les données pour bonifier l'enseignement
- 3. Communique les résultats**
4. Évalue le programme

## COMPÉTENCE 3.1

Communique de la rétroaction formative en continu aux participants et partenaires de formation

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.1.1 Communique des détails précis sur les progrès d'apprentissage et le développement des compétences aux participants, aux employeurs et aux partenaires de formation concernés tout au long de la période de formation
- 3.1.2 Donne de la rétroaction formative en se servant de divers outils et approches
- 3.1.3 Donne une rétroaction formative le plus tôt possible après l'évaluation
- 3.1.4 Axe la rétroaction sur les forces et les faiblesses qui ont la plus grande incidence sur la performance des participants
- 3.1.5 Suit des protocoles d'évaluation lors de breffages pour que les participants comprennent bien les résultats, ce qu'ils doivent faire et qu'ils soient motivés à le faire

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des stratégies d'évaluation formative : observations en classe, discussion, introspection, fiches de sortie, portefeuille d'évaluation (portfolio) , tests éclair, entretiens, questionnaires, journaux des erreurs des étudiants, démonstrations, activités d'apprentissages etc.
- Connaissance des différents moyens de communiquer une rétroaction formative : conférences individuelles, discussions de groupe, rétroaction des pairs, ateliers carrousels rétroaction écrite, activités interactives en ligne, etc.
- Connaissance de la manière de communiquer de manière assertive, sensible, diplomatique et culturellement appropriée
- Connaissance des normes en matière d'évaluation et des problèmes qui y sont liés : validité, fiabilité, biais, problèmes de notation, éthique, etc.

# Évaluer



1. Élabore le cadre d'évaluation
2. Utilise les données pour bonifier l'enseignement
- 3. Communique les résultats**
4. Évalue le programme

## COMPÉTENCE 3.2

Encourage les participants à réfléchir à leur progrès et leurs réalisations

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.2.1 Intègre des activités d'autoévaluation tout au long de la période de formation
- 3.2.2 Modèle les processus d'autocritique pour les participants au moyen d'une démonstration de réflexion à haute voix
- 3.2.3 Utilise divers outils pour encourager les participants à l'autocritique
- 3.2.4 Donne aux participants l'occasion de réfléchir sur leurs progrès et de se fixer des objectifs d'amélioration continue

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des stratégies visant à encourager l'état d'esprit de croissance
- Connaissance des approches et des outils d'autocritique : conférences individuelles, liste de contrôle de l'autoévaluation, journaux de réflexions, etc.

# Évaluer



1. Élabore le cadre d'évaluation
2. Utilise les données pour bonifier l'enseignement
- 3. Communique les résultats**
4. Évalue le programme

## COMPÉTENCE 3.3

Fournit une évaluation sommative de l'atteinte par les participants des résultats de l'apprentissage

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 3.3.1 Utilise les évaluations sommatives pour mesurer l'atteinte par les participants des buts du programme et des résultats d'apprentissage
- 3.3.2 Compare les données d'évaluation sommative aux données d'évaluation préliminaire pour mesurer l'amélioration chez les participants
- 3.3.3 Relève, chez chaque personne et le groupe, les tendances, les schémas, les points forts et les points à améliorer
- 3.3.4 Utilise les évaluations sommatives pour fixer les notes
- 3.3.5 Utilise les évaluations sommatives pour prendre des décisions et formuler des recommandations quant à la progression des participants et leur placement au terme de la période de formation
- 3.3.6 Communique la progression globale de l'apprentissage et le développement des compétences aux participants, aux employeurs et aux partenaires de formation concernés après les évaluations sommatives clés, pendant et après la période de formation
- 3.3.7 Utilise des rapports officiels pour communiquer l'évaluation sommative de la performance des participants
- 3.3.8 Suit les protocoles d'évaluation au breffage pour que les participants comprennent les résultats, ce qu'ils doivent faire et soient motivés à le faire

## CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des stratégies d'évaluation sommative : tests partiels, examens finaux, évaluation de la performance, tests normalisés, démonstrations, portefeuille d'évaluation(portfolio), etc.
- Connaissance des normes en matière d'évaluation et des problèmes qui y sont liés : validité, fiabilité, biais, problèmes de notation, éthique, etc.

ÉBAUCHE

# Évaluer



1. Élabore le cadre d'évaluation
2. Utilise les données pour bonifier l'enseignement
3. Communique les résultats
- 4. Évalue le programme**

## COMPÉTENCE 4.1

Évalue la rétroaction des participants et des partenaires de formation

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 4.1.1 Collecte la rétroaction des participants, des employeurs et des partenaires de formation sur des formulaires de rétroaction, de sondages en ligne, etc.
- 4.1.2 Analyse les données de la rétroaction des participants pour en dégager des schémas et des tendances
- 4.1.3 Définit les facteurs à l'intérieur et à l'extérieur de la formation susceptibles de toucher positivement ou négativement la rétroaction des participants
- 4.1.4 Recommande des changements pour améliorer la conception et l'exécution en se basant sur la rétroaction des participants

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des modèles d'évaluation de la formation : Kirkpatrick-Katzell, le modèle d'évaluation de l'apprentissage d'Anderson, la méthode des études de cas de Brinkerhoff, le modèle d'évaluation du transfert d'apprentissage, etc.
- Connaissance des méthodes et des instruments pour recueillir la rétroaction des participants: sondages, groupes de discussion, entretiens, etc.
- Connaissance des protocoles de confidentialité et de protection de la vie privée

# Évaluer



1. Élabore le cadre d'évaluation
2. Utilise les données pour bonifier l'enseignement
3. Communique les résultats
- 4. Évalue le programme**

## COMPÉTENCE 4.2

Évalue l'atteinte des résultats d'apprentissage

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 4.2.1 Compile les données globales sur l'atteinte par les participants des résultats d'apprentissage
- 4.2.2 Analyse les données sur la performance des participants pour en dégager des schémas et des tendances
- 4.2.3 Définit les facteurs à l'intérieur et à l'extérieur de la formation susceptibles de toucher positivement ou négativement la rétroaction des participants
- 4.2.4 Recommande des changements pour améliorer la conception et l'exécution en se basant sur la performance des participants

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance de la manière d'interpréter et de regrouper les données globales

# Évaluer



1. Élabore le cadre d'évaluation
2. Utilise les données pour bonifier l'enseignement
3. Communique les résultats
- 4. Évalue le programme**

## COMPÉTENCE 4.3

Évalue le transfert d'apprentissage de la formation dans le lieu de travail

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 4.3.1 Rassemble des données sur le transfert d'apprentissage de la formation dans le lieu de travail
- 4.3.2 Analyse les données pour améliorer la performance des participants après la formation
- 4.3.3 Définit les facteurs à l'intérieur et à l'extérieur de la formation susceptibles de toucher positivement ou négativement la performance des participants après la formation
- 4.3.4 Recommande des changements pour améliorer la conception et l'exécution pour favoriser le transfert d'apprentissage en se basant sur la performance après la formation des participants

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des méthodes et des instruments pour évaluer le transfert d'apprentissage : observation après la formation, listes de contrôle, rétroaction des gestionnaires, évaluation de la gestion de la performance, questionnaires, évaluations à 360 degrés, calcul des gains de compétence, etc.

# Évaluer



1. Élabore le cadre d'évaluation
2. Utilise les données pour bonifier l'enseignement
3. Communique les résultats
- 4. Évalue le programme**

## COMPÉTENCE 4.4

Évalue les résultats d'entreprise

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 4.4.1 Rassemble les données pour dégager les différences entre les performances des participants avant la formation et après la formation et la performance attendue
- 4.4.2 Analyse les données pour établir l'incidence de la formation sur la performance des participants et les résultats d'entreprise obtenus par la suite
- 4.4.3 Définit les facteurs à l'intérieur et à l'extérieur de la formation susceptibles de toucher positivement ou négativement les résultats d'entreprise
- 4.4.4 Recommande des changements pour améliorer la conception et l'exécution pour favoriser le transfert d'apprentissage en se basant sur la performance des participants et les résultats d'entreprise obtenus par la suite

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des méthodes et des instruments pour évaluer les résultats d'entreprise : évaluations, entretiens, groupes de discussion, calcul du rendement d'entreprise.
- Connaissance des mesures du rendement d'entreprise : productivité/extrants, ventes, chiffre d'affaires, satisfaction et fidélisation des clients, gaspillage, absentéisme, etc.

# Évaluer



1. Élabore le cadre d'évaluation
2. Utilise les données pour bonifier l'enseignement
3. Communique les résultats
- 4. Évalue le programme**

## COMPÉTENCE 4.5

Évalue les processus d'assurance qualité et de contrôle de la qualité

### INDICATEURS DE PERFORMANCE

- 4.5.1 Examine les processus organisationnels d'assurance qualité (AQ) et de contrôle de la qualité (CQ)
- 4.5.2 Surveille et documente les activités AQ/CQ avec les rapports internes et les audits
- 4.5.3 Relève les améliorations à apporter aux processus AQ/CQ
- 4.5.4 Recommande des changements pour améliorer les processus AQ/CQ

### CONNAISSANCES ESSENTIELLES

- Connaissance des pratiques d'assurance qualité (AQ) et de contrôle de la qualité (CQ)
- Connaissance du processus d'audit

ÉBAUCHE