



Les gens • Les partenariats • Le savoir

Compétences et emploi

# Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles

## Initiatives sur les compétences essentielles des conseils sectoriels Études de cas



# Conseil sectoriel de la construction (CSC)

*Le CSC est une organisation nationale issue d'un partenariat entre les syndicats et le patronat. Son rôle est de promouvoir le perfectionnement des compétences et de se pencher sur les questions touchant les ressources humaines dans le secteur de la construction. Les priorités du CSC sont l'information sur le marché du travail, la technologie à l'œuvre, les programmes de sensibilisation aux carrières de même que l'élaboration de normes et le perfectionnement des compétences.*

## L'importance des compétences essentielles

Les études sur le marché du travail, les séances de discussion en groupe et les consultations auprès de l'industrie menées au cours des 15 dernières années ont permis de constater que la question des compétences essentielles figure au nombre des préoccupations dans le secteur de la construction. En 2004, le CSC a organisé un atelier afin de prendre connaissance de l'intérêt et de l'importance qu'accordent les représentants de l'industrie de la construction aux compétences essentielles. L'atelier a permis de confirmer que ces compétences revêtent une importance critique pour ce secteur et qu'un travail considérable doit être accompli en ce sens. L'atelier a ainsi débouché sur l'élaboration d'une stratégie.

## Stratégie sur les compétences essentielles

La stratégie comprend cinq volets principaux :

**Recherche** – Répertorier tous les instruments existants et effectuer des recherches dans toutes les sources d'information disponibles concernant les compétences essentielles dans le secteur de la construction.

**Sensibilisation** – Sensibiliser les intervenants à l'importance des compétences essentielles et porter à leur connaissance les ressources et les outils disponibles.

**Information** – Faire en sorte que le site Web du CSC permette un accès facile à l'information, aux ressources et aux outils pertinents.

**Coordination** – Encourager l'établissement de liens et de partenariats avec diverses organisations pour favoriser l'atteinte d'objectifs communs en matière de compétences essentielles.

**Normes et formation** – Intégrer les compétences essentielles dans les normes professionnelles nouvelles et en vigueur, de même que dans les programmes de formation dans les métiers.

Le CSC a mis sur pied un comité de coordination afin de superviser l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie. Le CSC a en outre lancé deux initiatives clés. Le premier projet visait la création d'un répertoire des outils relatifs aux compétences essentielles. Le CSC a ensuite organisé une campagne de sensibilisation fondée non pas sur divers documents de promotion, mais plutôt sur un ensemble d'outils pratiques, et ce, afin d'obtenir l'appui de l'industrie. De plus, le Conseil a conçu trois manuels pour trois groupes distincts dans le cadre d'une série appelée *Développez vos talents* :

capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents • calcul • rédaction • communication orale • travail d'équipe • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents • calcul • rédaction • communication orale • travail d'équipe • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents

**Les employeurs** – *Langage clair pour la construction* est un outil destiné aux superviseurs, aux contremaîtres et aux autres gestionnaires de chantiers de construction qui doivent communiquer avec les entrepreneurs et le personnel. Il fournit des conseils sur la manière de communiquer l'information clairement et fait connaître des outils utiles à cet égard.

**Les formateurs** – *Activités en vue de l'acquisition de compétences essentielles pour les travailleurs de métiers* fournit aux éducateurs des exercices et des activités qui correspondent aux situations qui se produisent sur un chantier de construction et permettent d'améliorer les compétences en lecture, en utilisation de documents et en calcul.

**Les employés et les étudiants** – *Utilisation des mathématiques pour les métiers* est un outil qui permet aux employés et aux étudiants de mettre à jour leurs habiletés mathématiques à l'aide de questions et de scénarios pratiques liés à la construction.

Le CSC travaille actuellement sur plusieurs autres projets, notamment :

- un examen des répercussions sur l'apprentissage des interventions concernant les compétences essentielles;
- la préparation d'autres activités de formation en milieu de travail relatives aux compétences essentielles;
- le remaniement du site Web du CSC, plus particulièrement l'ajout d'une section consacrée aux compétences essentielles qui comprendra une base de données interrogeable et de nombreuses ressources.

## Résultats

En adoptant une approche globale, le CSC a été en mesure de voir à ce que les compétences essentielles fassent partie intégrante de bon nombre de ses outils, ressources et produits, permettant ainsi une cohérence au sein de la gamme d'initiatives. De plus, en raison du soutien offert sous la forme d'outils pratiques, l'industrie et les éducateurs ont intégré avec enthousiasme les compétences essentielles dans les activités de formation. Les manuels sur les compétences essentielles ont eu tant de succès que le CSC a dû imprimer de nouveaux exemplaires à plusieurs reprises.

### Leçons retenues et pratiques exemplaires

Le CSC a constaté qu'en ce qui concerne les compétences essentielles, l'industrie de la construction s'intéressait davantage aux outils pratiques qu'à la recherche ou aux concepts abstraits. En privilégiant ce type d'outils, le CSC a obtenu un soutien accru des employeurs, des gens de métier, des travailleurs éventuels et de l'industrie en général dans le cadre de ses initiatives portant sur les compétences essentielles.

Plusieurs entreprises et organisations ont mis en place des initiatives sur les compétences essentielles, ou s'emploient à concevoir de telles initiatives. Le CSC a pris conscience du rôle important qu'il peut jouer pour ce qui est de faciliter l'établissement de liens entre les divers partenaires, permettant à ceux-ci de mettre en commun leurs ressources et leurs connaissances et d'éviter le chevauchement des efforts.

[www.csc-ca.org](http://www.csc-ca.org)

# Conseil canadien des ressources humaines en camionnage (CCRHC)

*Le CCRHC a été créé pour l'industrie, par l'industrie, dans le but de donner suite aux questions et aux défis relatifs aux ressources humaines touchant l'industrie canadienne du camionnage. Le CCRHC élabore des normes nationales pour diverses professions, fournit des renseignements sur le marché du travail, fait la promotion d'initiatives de sensibilisation à la carrière et met sur pied des programmes de formation et des outils d'évaluation afin d'aider les intervenants du secteur.*

## L'importance des compétences essentielles

Une étude réalisée par le CCRHC a révélé que bon nombre de candidats aux postes de conducteur et de répartiteur font face à des difficultés sur le plan des compétences essentielles, plus particulièrement en ce qui a trait à la lecture, à l'utilisation de documents et au calcul. Pour remédier à la situation, le CCRHC a adopté une approche globale en matière des compétences essentielles et conçu une stratégie comprenant quatre volets : la sensibilisation, l'évaluation, la mise à niveau et les partenariats.

## Stratégie sur les compétences essentielles

**Sensibilisation** – De manière générale, les entreprises de camionnage ne sont pas conscientes de l'importance des compétences essentielles. Le CCRHC a pris deux mesures pour remédier à cette situation. En 2004, le Conseil a organisé une conférence sur les compétences essentielles afin de faire connaître les recherches effectuées et les outils élaborés pour l'industrie. Plus récemment, le CCRHC a préparé une série d'articles destinés à l'industrie du camionnage dans lesquels on décrit le concept des compétences essentielles et on fait part des bienfaits qui peuvent découler d'un investissement dans les compétences essentielles.

**Évaluation** – Le CCRHC a conçu des outils d'évaluation personnalisés s'appuyant sur des situations réelles avec lesquelles les conducteurs, les répartiteurs, les formateurs de conducteurs et les gestionnaires de la sécurité du transport doivent composer dans le cadre de leur travail.

**Mise à niveau** – Le CCRHC a élaboré des modules de perfectionnement adaptés au secteur afin de combler les lacunes relevées lors des évaluations des besoins sur les plans du calcul et de l'utilisation de documents.

**Partenariats** – Le CCRHC déploie des efforts considérables pour créer des liens avec des particuliers au sein des entreprises de camionnage et les aider à devenir des chefs de file qui comprennent l'importance des compétences essentielles, appuient les mesures de perfectionnement en la matière, partagent de l'information et sensibilisent les gens dans leur milieu de travail.

capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents • calcul • rédaction • communication orale • travail d'équipe • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents • calcul • rédaction • communication orale • travail d'équipe • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de

"En outre, le CCRHC a parrainé la production d'un rapport intitulé *Les compétences essentielles : un indice du rendement sécurité*, qui établit un lien direct entre les compétences essentielles et l'amélioration de la sécurité au travail. Le rapport fait l'examen des niveaux de compétences essentielles parmi les conducteurs professionnels accrédités par l'Institut canadien des produits pétroliers travaillant en Alberta. Le rapport a permis de confirmer que les conducteurs qui ne satisfont pas aux normes touchant les compétences essentielles sont plus susceptibles d'être en cause dans les cas d'incident de sécurité.

## Résultats

La stratégie sur les compétences essentielles du CCRHC est toujours à l'étape de mise en œuvre. Il est donc trop tôt pour évaluer pleinement son efficacité. Cependant, le CCRHC a déjà pu constater que les étudiants suivant une formation en camionnage qui passent le Test des compétences essentielles dans le milieu de travail (TOWES) préalable à l'embauche sont plus susceptibles de réussir dans l'industrie du camionnage.

Le CCRHC a également demandé la production d'un rapport de suivi afin de déterminer la mesure dans laquelle l'industrie a apporté des changements à la lumière du rapport intitulé *Les compétences essentielles : un indice du rendement sécurité*, et d'évaluer les répercussions de ces changements. Ce rapport n'a toujours pas été diffusé.

Dans l'ensemble, le CCRHC est parvenu avec succès à sensibiliser les intervenants à l'importance des compétences essentielles et à démontrer la nécessité de comprendre le concept des compétences essentielles et d'aider les employés actuels et éventuels à se perfectionner à cet égard. Le rapport sur le rendement en matière de sécurité a aussi servi à encourager l'industrie du camionnage à évaluer sérieusement les répercussions des initiatives touchant les compétences essentielles sur les divers aspects de l'industrie.

## Leçons retenues et pratiques exemplaires

Grâce au rapport du CCRHC sur le rendement en matière de sécurité, les gestionnaires des entreprises de camionnage ont pris connaissance de la question des compétences essentielles, plus particulièrement sa signification et ses répercussions sur l'industrie. L'établissement d'un lien entre les compétences essentielles et l'amélioration de la sécurité serait pertinent pour d'autres industries. En outre, le CCRHC a su remédier au manque de connaissances ou d'intérêt en ce qui a trait aux compétences essentielles en mettant au point des initiatives et des outils pertinents et adaptés aux besoins de l'industrie du camionnage.

[www.cthrc.com](http://www.cthrc.com)

capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents • calcul • rédaction • communication orale • travail d'équipe • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents • calcul • rédaction • communication orale • travail d'équipe • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de

# Conseil canadien des ressources humaines en tourisme (CCRHT)

*Le tourisme est l'un des plus importants secteurs de l'économie canadienne. Fondé en 1993, le CCRHT fait la promotion du professionnalisme au sein du secteur du tourisme et s'attaque aux problèmes qui touchent le marché du travail. Le Conseil élabore et fournit des ressources variées, notamment des normes de compétence nationales et des outils de formation, et procède à des recherches sur le marché du travail. Le CCRHT dispose en outre de programmes de reconnaissance progressive des compétences et de reconnaissance professionnelle.*

## L'importance des compétences essentielles

La priorité du CCRHT en ce qui concerne la mise au point d'outils et de ressources est d'appuyer le recrutement et le maintien en poste de travailleurs qualifiés dans le secteur du tourisme. Afin d'attirer les nouveaux venus sur le marché du travail et tout particulièrement les groupes sous-représentés tels que les nouveaux immigrants, les Autochtones et les personnes handicapées, le CCRHT a élaboré des programmes conçus pour éveiller l'intérêt d'un large éventail d'employés éventuels. À ces programmes viennent s'ajouter des initiatives qui visent à soutenir l'acquisition des compétences applicables à tous les emplois de premier échelon au sein du secteur. Ces initiatives accordent une grande importance aux compétences essentielles.

## Stratégie sur les compétences essentielles

En tant que conseil sectoriel établi représentant une main-d'œuvre importante, le CCRHT tient compte des compétences essentielles et veille à leur intégration depuis de nombreuses années. Sa stratégie sur les compétences essentielles comprend trois volets principaux :

**Normes** – Les compétences essentielles font partie intégrante des analyses de professions depuis 1990, avant la création de l'expression « compétences essentielles », et ont été remaniées en 1995 en fonction des définitions de Ressources humaines et Développement social Canada. Le CCRHT a élaboré des profils des compétences essentielles pour 19 professions et s'emploie actuellement à le faire pour 26 autres.

**Évaluation** – Le CCRHT possède des outils d'auto-évaluation qui sont directement liés à 29 professions au sein du secteur du tourisme. Ces outils sont propres au secteur et permettent d'évaluer tant les compétences essentielles que les compétences transférables. Le CCRHT dispose en outre d'un processus d'évaluation détaillé qui constitue un modèle pour d'autres conseils et qui a été utilisé pour évaluer les professionnels formés à l'étranger.

**Formation** – Le CCRHT offre des modules de formation sur les compétences essentielles pour 29 professions. Il est possible de prendre des cours en ligne qui contiennent des exercices et des exemples détaillés adaptés à l'industrie du tourisme.

capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents • calcul • rédaction • communication orale • travail d'équipe • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents • calcul • rédaction • communication orale • travail d'équipe • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de

L'innovation première du CCRHT dans le domaine des compétences essentielles est la mise au point du manuel de formation intitulé *Compétences essentielles en tourisme*. Il est conçu pour former les nouveaux travailleurs de façon à ce qu'ils acquièrent les compétences applicables à tous les postes de premier échelon au sein du secteur du tourisme. Ces compétences transférables sont une combinaison de compétences essentielles et de compétences favorisant l'employabilité (telles qu'elles sont définies par le Conference Board du Canada), ce qui englobe les compétences en général, les comportements à adopter et la connaissance du domaine du tourisme.

Le manuel *Compétences essentielles en tourisme* est un outil d'autoformation qui comprend des exercices, des scénarios, des questions à choix multiple ainsi que des listes de vérification des compétences. Il s'agit d'un document détaillé qui permet aux étudiants et aux travailleurs éventuels de bien comprendre les compétences requises dans le domaine du tourisme. De plus, ce manuel s'inscrit dans le cadre d'une stratégie globale visant à encourager les employés du secteur du tourisme à obtenir une accréditation. Le recours à ce manuel constitue souvent la première étape vers l'acquisition des compétences transférables nécessaires pour satisfaire aux normes du CCRHT en la matière, ce qui favorisera par la suite l'accréditation dans toutes les professions du secteur du tourisme.

## Résultats

Étant donné que *Compétences essentielles en tourisme* est utilisé dans beaucoup de contextes différents et que le CCRHT n'en assure pas la distribution, aucune donnée quantitative sur son incidence n'est disponible. Toutefois, les étudiants et autres utilisateurs ont formulé des commentaires favorables au sujet du manuel, lesquels ont servi de fondement pour les mises à jour du document réalisées tous les trois à cinq ans.

### Leçons retenues et pratiques exemplaires

Le CCRHT met l'accent sur la nécessité d'élaborer des profils des compétences essentielles parallèlement à d'autres normes professionnelles, et d'utiliser les compétences essentielles pour valider ces normes afin d'en assurer l'uniformité.

Le CCRHT a mis au point des outils et des ressources afin de permettre le perfectionnement des compétences essentielles nécessaires pour tous les postes de premier échelon, plutôt que pour des professions particulières. Cette façon de procéder a rendu les ressources plus attrayantes et a permis d'en accroître l'utilisation au sein de l'industrie.

Enfin, le CCRHT a établi des partenariats à l'échelle régionale et provinciale (p. ex. avec les conseils d'éducation en tourisme) afin d'attirer les membres des groupes sous-représentés au niveau régional.

[www.cthrc.ca](http://www.cthrc.ca)

Compétences essentielles • développement d'employabilité • compétences transférables • compétences essentielles • compétences transférables • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents • calcul • rédaction • communication orale • travail d'équipe • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents • calcul • rédaction • communication orale • travail d'équipe • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents



# Conseil du service d'entretien et de réparation automobiles du Canada (CARS)

*Le CARS est un organisme national sans but lucratif qui entreprend des recherches et des activités visant à appuyer la formation et le perfectionnement des ressources humaines dans le secteur du service d'entretien et de réparation automobiles. Le CARS appuie et représente les employeurs et les travailleurs, et agit à titre de porte-parole du secteur.*

## L'importance des compétences essentielles

Le CARS représente une industrie qui dépend fortement de la technologie, et les compétences essentielles sont à la base de nombre des compétences techniques requises au sein de cette industrie. C'est pourquoi le Conseil a jugé important de fournir aux employés, aux employeurs et aux formateurs des outils relatifs aux compétences essentielles. À cette fin, le CARS a mis au point une stratégie détaillée relative aux compétences essentielles.

## Stratégie sur les compétences essentielles

La stratégie du CARS sur les compétences essentielles comprend deux étapes. Dans le cadre de la première étape, le CARS a préparé des profils des compétences essentielles pour diverses professions et a conçu des évaluations de ces compétences, plus particulièrement la lecture, l'utilisation de documents et le calcul. Plus de 600 volontaires de partout au Canada ont participé aux essais visant à établir des points de référence. Le CARS a ensuite examiné les plans et les documents de formation pour déterminer l'importance qu'on y a accordé aux compétences essentielles. En s'appuyant sur ces travaux, le CARS a mis au point un atelier sur les compétences essentielles pour les formateurs en réparation et en entretien de la force motrice. L'atelier a donné aux formateurs l'occasion de recevoir et de fournir une rétroaction sur les méthodes d'enseignement, tout particulièrement sur la formation liée aux compétences essentielles.

Le CARS s'emploie actuellement à mettre au point la deuxième étape. Elle comprendra la préparation d'autres ateliers pour les formateurs, ainsi que l'examen des programmes existants dans des collèges donnés afin de déterminer l'importance qu'on y accorde aux compétences essentielles. De plus, le CARS a constaté lors de la première étape que la capacité de raisonnement et la communication orale sont des compétences essentielles clés au sein de l'industrie, et prévoit par conséquent élaborer des outils d'évaluation de ces compétences.

---

\* capacité de raisonnement \* informatique \* formation continue \* lecture \* utilisation de documents \* calcul \* rédaction \* communication orale \* travail d'équipe \* capacité de raisonnement \* informatique \* formation continue \* lecture \* utilisation de documents \* calcul \* rédaction \* communication orale \* travail d'équipe \* capacité de raisonnement \* informatique \* formation continue \* lecture \* utilisation de

## Résultats

- Profil des compétences pour 12 professions de l'industrie.
- Points de référence sectoriels pour évaluer les compétences essentielles.
- Processus officiel d'examen des programmes de formation du CARS pour voir à l'intégration des compétences essentielles dans le cadre de la formation.
- Ateliers de formation sur les compétences essentielles permettant d'améliorer les aptitudes des formateurs en ce qui concerne l'évaluation des compétences essentielles et les méthodes de formation connexes.
- Évaluations des compétences essentielles disponibles en ligne.

### Leçons retenues et pratiques exemplaires

Le CARS a constaté que ses initiatives en matière de compétences essentielles sont surtout orientées vers les formateurs, plutôt que les débutants, d'où leur caractère unique. Il a ainsi pu combler certaines lacunes touchant les programmes et leur contenu, de même que leur conception et leur exécution, en aidant les formateurs à améliorer leur capacité de dispenser une formation efficace. Les formateurs ont également établi un lien important entre la formation au sein de l'industrie et les profils des compétences essentielles, veillant ainsi à ce que les employés actuels et futurs du secteur soient bien outillés sur les plans fondamental et spécifique pour accomplir le travail demandé.

Au cours de l'élaboration de sa stratégie sur les compétences essentielles, le CARS a éveillé l'intérêt de certains établissements d'enseignement. Le Conseil s'emploie actuellement à établir d'autres partenariats afin de poursuivre ses travaux en collaboration avec divers collègues et conseils scolaires, y compris le Toronto District School Board.

Enfin, les recherches effectuées pour les besoins de l'élaboration des profils des compétences essentielles ont permis au CARS de mieux comprendre chacune des professions du secteur et, par conséquent, d'accroître sa capacité d'offrir la formation et le soutien requis dans ce secteur.

[www.cars-council.ca](http://www.cars-council.ca)

capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents • calcul • rédaction • communication orale • travail d'équipe • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents • calcul • rédaction • communication orale • travail d'équipe • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de

# Conseil canadien des pêcheurs professionnels (CCPP)

*Le CCPP est une organisation sans but lucratif dont le mandat est de veiller à ce que les pêcheurs possèdent les connaissances et les compétences requises pour répondre aux besoins actuels et futurs des pêches canadiennes sur le plan de la main-d'œuvre, et à ce qu'ils soient conscients de l'engagement nécessaire à cette fin. Le CCPP doit ainsi représenter les intérêts des pêcheurs professionnels, établir des programmes visant à accroître le professionnalisme, et planifier et mettre en œuvre des programmes de formation pour l'industrie canadienne de la pêche.*

## L'importance des compétences essentielles

L'industrie de la pêche change rapidement en raison de divers facteurs :

- les bateaux de pêche sont dotés d'une technologie de plus en plus élaborée;
- de nouveaux règlements complexes sont en vigueur;
- de moins en moins de pêcheurs acquièrent leurs compétences selon les méthodes traditionnelles (p. ex. sur les bateaux).

De plus, nombre de travailleurs dans ce secteur n'ont pas de diplôme d'études secondaires. Le CCPP a constaté qu'il était nécessaire de concevoir des programmes de formation officiels et de s'employer à bien comprendre les besoins de l'industrie. Le Conseil a aussi jugé qu'il était essentiel pour la viabilité à long terme de l'industrie de voir au perfectionnement des compétences essentielles des pêcheurs actuels et potentiels.

## Stratégie sur les compétences essentielles

Le CCPP a entrepris ses travaux dans le domaine des compétences essentielles en 2002 par l'élaboration de quatre modules de formation pour des emplois donnés dans le secteur de la pêche. Ces modules conviennent tant pour l'autoformation que la formation donnée par un formateur, et permettent aux apprenants d'acquérir les compétences essentielles nécessaires pour diverses professions.

En 2005, le Conseil a mis au point le *Guide sur les compétences essentielles : un livret pour les formateurs de pêcheurs*. Ce guide définit les compétences essentielles, explique comment cerner les besoins en la matière, présente des moyens de surmonter un manque de compétences essentielles et indique comment utiliser les modules de formation auprès d'apprenants adultes.

capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents • calcul • rédaction • communication orale • travail d'équipe • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents • calcul • rédaction • communication orale • travail d'équipe • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents

En 2007, le CCPP a conçu un outil d'évaluation des compétences essentielles. Alors que les modules de formation avaient été mis au point à la demande des intervenants de l'industrie, l'outil d'évaluation a été élaboré à la lumière d'une étude qui avait montré que les pêcheurs avaient besoin de soutien pour diverses compétences essentielles, plus particulièrement la lecture, l'utilisation de documents, le calcul et la résolution de problème. Ainsi, le CCPP a créé l'outil pour aider les particuliers à évaluer leurs compétences essentielles et à mieux cerner leurs besoins sur le plan du perfectionnement.

Enfin, le CCPP a récemment entrepris la mise au point d'un volet sur les compétences essentielles, lequel s'ajoutera aux documents et aux outils de perfectionnement utilisés dans le cadre d'un cours à distance sur les certificats de capitaine de bateau de pêche. Par exemple, dans le cadre d'un exercice de formation nécessitant un calcul particulier, les participants pourront recourir à des boîtes-éclair et à d'autres fonctions Web pour obtenir de l'aide et des renseignements supplémentaires.

## Résultats

Étant donné que l'outil d'évaluation vient tout juste d'être lancé et que l'outil d'apprentissage à distance est en cours d'élaboration, il est trop tôt pour évaluer pleinement la réussite de ces projets. Le CCPP s'attend à ce que l'outil d'apprentissage à distance soit une réussite compte tenu de l'importance de cette méthode d'apprentissage au sein de l'industrie. Bien des pêcheurs professionnels vivent dans de petites collectivités isolées, et certains sont réticents à s'absenter pendant une longue période pour suivre une formation. De plus, les pêcheurs ne peuvent pas suivre leur formation pendant la saison de pêche et doivent assumer eux-mêmes les frais de déplacement et ceux exigés pour les cours. L'intégration des compétences essentielles dans les cours d'apprentissage à distance permettra de répondre aux besoins propres à chaque pêcheur en matière de compétences essentielles.

Le CCPP a indiqué que, même si peu de pêcheurs professionnels suivent une formation sur les compétences essentielles, l'initiative demeurera importante et constituera tout de même une réussite. La formation sur les compétences essentielles est un sujet délicat. Certaines personnes sont réticentes à l'idée de s'inscrire à des cours ou à une formation, craignant que leur compétence soit remise en question. Le CCPP a toutefois fait savoir clairement que les évaluations des compétences essentielles ne sont pas utilisées comme outils de présélection ou d'évaluation des candidats à un emploi donné, ce qui a permis d'apaiser certaines des préoccupations.

## Leçons retenues et pratiques exemplaires

Afin de réduire l'appréhension à l'égard de la formation sur les compétences essentielles et d'inciter les gens à prendre part à des programmes de formation et de perfectionnement, le CCPP a intégré les compétences essentielles dans les ressources utilisées à l'heure actuelle pour les besoins de la formation. Cela a permis d'encourager certaines personnes qui, autrement, auraient pu faire preuve de réticence à participer aux initiatives en place.

[www.ccpfh-ccpp.org](http://www.ccpfh-ccpp.org)

capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents • calcul • rédaction • communication orale • travail d'équipe • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents • calcul • rédaction • communication orale • travail d'équipe • capacité de raisonnement • informatique • formation continue • lecture • utilisation de documents