

Fiche – Compétences en action : une boîte à outils en ligne

Centre de formation communautaire de la Mauricie CFCM

Depuis sa création en 1988, le Centre de formation communautaire de la Mauricie (CFCM) se fait un devoir de mettre sur pied des activités de formation qui répondent aux besoins du mouvement communautaire. En tant que lieu d'information, d'analyse, d'apprentissage et de citoyenneté, le CFCM s'efforce également de susciter, grâce aux formations et aux événements qu'il appuie, la réflexion et le partage des idées.

Les services offerts :

- Accompagnement en planification stratégique
- Accompagnement en planification de la formation continue et du développement des compétences
- Accompagnement en évaluation participative
- Accompagnement dans l'élaboration de politiques de conditions de travail
- Accompagnement en recherche et analyse
- Journal WEB "Par la bande"

Mise en contexte « Compétences en action »

En 2012, le CFCM a réalisé deux enquêtes portant sur les besoins de formation des organisations à caractère social de la Mauricie. La première s'est effectuée dans le cadre d'une entente de service avec le CLD Shawinigan et visait à identifier les besoins de formation des entreprises d'économie sociale du Centre-de-la-Mauricie. La seconde, réalisée en collaboration avec les six (6) Corporations de développement communautaire de la région, avait quant à elle pour objectif de cibler les besoins de formation des organismes de la Mauricie. Or, ce sont les conclusions de ces deux enquêtes qui ont amené le CFCM à mettre de l'avant le projet "Compétences en action".

Afin de déterminer les besoins de formation des entreprises d'économie sociale du Centre-de-la-Mauricie, le CFCM a organisé un groupe de discussion ("focus-group") regroupant différents acteurs du milieu. Bien que les discussions avaient pour objectif de déterminer quels étaient les thèmes de formation qui étaient

les plus demandés, elles ont aussi permis d'apprécier le niveau d'importance que les organisations de ce territoire accordent à la formation de leurs ressources humaines. L'enquête révèle que les entreprises d'économie sociale considèrent la formation comme un « outil indispensable » qui est au « au cœur du développement de l'organisation, [...] c'est le moyen d'améliorer nos façons de faire, nos connaissances sur les différentes dimensions de gestion ». Pour ces organisations, qui doivent abattre beaucoup de travail avec des équipes et des budgets restreints, il est primordial de cibler adéquatement les formations auxquelles vont assister les différents membres du personnel. Afin de maximiser l'efficacité des efforts déployés en matière de formation continue, les participants du groupe de discussion aimeraient détenir un outil les guidant dans la construction d'un "plan de développement des compétences du personnel" leur permettant " d'atteindre leurs objectifs et d'accroître la rentabilité de l'entreprise ".

La pertinence de ce projet s'est par ailleurs confirmée avec l'enquête effectuée auprès des organismes communautaires de la Mauricie. Dans le cadre de cette enquête sur les habitudes et besoins de formation, le CFCM a animé six (6) groupes de discussion réunissant des membres des différentes Corporations de développement communautaire de la région et a mené une enquête par questionnaire qui a rejoint 95 organisations. Cette enquête a permis de constater que les organismes communautaires accordent beaucoup d'importance à la formation continue. La formation est vue comme une "façon d'acquérir de nouvelles connaissances, de développer de nouveaux outils, d'ajouter des compétences à leurs équipes de travail et de se mettre à jour dans différents domaines qui ne cessent d'évoluer". En outre, les participants considèrent que la formation permet d'améliorer la qualité des services tout en favorisant la rétention de la main-d'oeuvre, surtout dans les régions éloignées où il n'y a que très peu de travailleurs qualifiés et aucune institution d'enseignement offrant de la formation continue adaptée aux besoins du milieu communautaire.

Cela dit, les impératifs du travail quotidien les forcent souvent à reléguer la formation du personnel au second plan. Obligées de composer avec de petites équipes de travail et de manœuvrer avec de petits budgets, ces organisations peinent souvent à dégager les ressources humaines et financières nécessaires pour la formation continue de la main-d'oeuvre. La disponibilité restreinte des membres de l'équipe de travail et les contraintes budgétaires constituent effectivement deux des éléments qui empêchent les organisations de s'inscrire à des formations. La plupart du temps, les choix de formation sont influencés par l'offre locale, les moyens financiers et les besoins ponctuels qui sont soulevés par les travailleurs. Cette situation rend la structuration de la formation continue difficile.

Notons toutefois que la majorité de ces organisations tente de mettre en place des mécanismes en vue de favoriser la formation continue de leurs ressources humaines. En effet, 67,37% de celles-ci possèdent un budget spécifiquement dédié à la formation continue. La présence de ces mécanismes semble influencer positivement la participation des employés à la formation continue. En effet, les employés et les administrateurs des organismes communautaires ayant un budget de formation sont significativement plus nombreux à participer à des activités de perfectionnement professionnel (une moyenne de 2,31 employés comparativement à 1,23; et de 1,23 administrateurs comparativement à 0,73). Cependant, ces budgets sont minces, plus de la moitié des organismes (61,11%) dispose de moins de 1000\$ pour assurer la formation de leur personnel. Il est d'ailleurs à noter que 32% des organismes ayant des enveloppes budgétaires de 1000\$ et plus regroupent des équipes de plus de 10 employés. Ceci laisse entendre que même chez ces dernières organisations les ressources financières allouées à la formation sont peu élevées. Dans ce contexte, il est crucial que l'organisation dispose des moyens nécessaires pour être en mesure de cerner clairement les priorités qu'elles doivent poursuivre en matière de formation afin de maximiser l'efficacité des ressources qu'elles investissent dans la formation continue de ses employés.

"Compétences en action" vise précisément à offrir aux organismes communautaires et aux entreprises d'économie sociale des outils qui leur permettent d'identifier clairement les priorités qu'ils doivent poursuivre en matière de formation continue afin de réaliser leur plan d'action et atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés afin d'actualiser leurs missions respectives. Ainsi, la boîte à outils contribue à améliorer la planification des efforts déployés afin d'assurer le perfectionnement des personnes qui travaillent au sein des différentes organisations à caractère sociale. Finalement, la démarche proposée par "Compétences en action" doit favoriser l'implantation, la structuration et la consolidation d'une véritable culture de formation continue au sein des organisations de l'action communautaire et de l'économie sociale.

BOÎTE À OUTILS "COMPÉTENCES EN ACTION"

Compétences en action ... Comment ça fonctionne?

Compétences en action propose un ensemble d'outils visant à accompagner les organisations dans la mise en œuvre d'un processus de planification de la formation continue et du développement des compétences professionnelles comportant trois grandes phases.

● Phase I: Cultiver votre plan d'action

Les différents outils conçus pour vous accompagner à travers cette première phase permettent de vous familiariser avec le vocabulaire de la boîte à outils et de valider la cohérence de vos différentes activités en regard de la mission, des valeurs, de la vision et des objectifs poursuivis par votre organisation.

● Phase II: Réaliser votre bilan des compétences

Cette deuxième section de la boîte à outils vous permet de construire un bilan organisationnel qui cible les compétences utiles et nécessaires à la réalisation de votre plan d'action, identifie les acquis de votre équipe de travail et cerne les compétences à acquérir afin d'améliorer l'efficacité de votre organisation.

● Phase III: Choisir la ressource de formation appropriée

La dernière phase de la planification de la formation continue et du développement des compétences professionnelles est bien sûr le choix d'une ressource de formation répondant aux besoins de votre organisation. Pour vous aider à trouver la ressource de formation qu'il vous faut, *Compétences en action* vous donne accès à un répertoire qui recense les services de formation et d'accompagnement en mesure de soutenir les organismes communautaires et les entreprises d'économie sociale de la Mauricie.

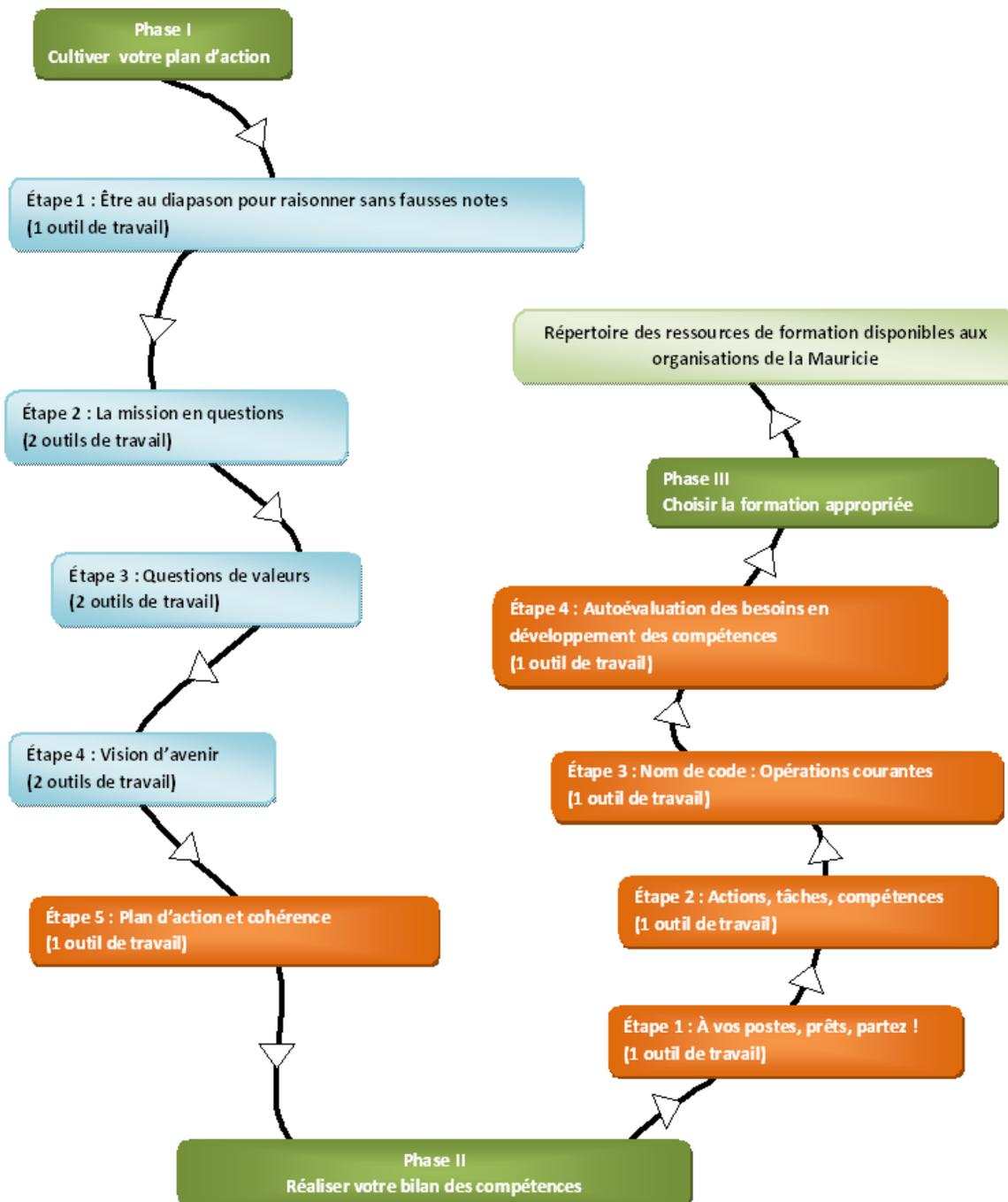
Chacune des phases se réalise en une ou plusieurs étapes. Afin de vous accompagner à travers celles-ci, *Compétences en action* propose divers outils de travail ainsi que des guides d'animation vous suggérant différentes façons de les utiliser.

Cette boîte à outils se retrouve donc en ligne et permet de dresser un portrait organisationnel complet qui reflète les besoins de formation de votre organisation en lien avec sa mission, ses valeurs, ses objectifs et ses actions.

<http://www.cfcmauricie.org/competences-en-action>

Schéma du processus de planification proposé par Compétences en action:

Les étapes bleues s'inscrivent dans un processus de validation organisationnelle préalable à la planification de la formation continue et du développement des compétences professionnelles. Les étapes orange sont quant à elles obligatoires pour réaliser le bilan des compétences de votre organisation.



Compétences en action...qu'est-ce que ça change?

Cette boîte à outils permet d'améliorer la planification et la structuration de la formation des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale afin de favoriser le développement d'une culture de formation continue cohérente avec leurs missions respectives.

- ❑ Elle amène les organisations à se réapproprier leurs missions, leurs valeurs, leurs visions, leurs objectifs et leurs actions afin qu'elles puissent déterminer clairement les priorités qu'elles doivent poursuivre en matière de formation.
- ❑ Elle permet l'identification des compétences nécessaires pour la réalisation des actions et aussi dresser un bilan des acquis qu'ont les travailleurs, les travailleuses et les bénévoles afin d'effectuer une comparaison qui les amènera à poser un diagnostic sur les besoins réels de formation.
- ❑ Elle accroît l'accessibilité des informations relatives aux ressources de formation continue mises à la disposition des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale de la Mauricie.
- ❑ Elle amène les organisations à évaluer de manière systématique les actions qu'elles posent dans le cadre de leurs missions respectives.

Comment fait-on pour s'abonner à Compétences en action?

Les organismes communautaires et les entreprises d'économie sociale peuvent s'abonner pour la modique somme de 50 \$. L'abonnement est bon pour la période d'un an et est renouvelable gratuitement tous les ans et aussi longtemps que vous en faites la demande.

Pour vous procurer Compétences en action, communiquez avec nous au (819) 379-8054 ou par courriel à information@cfcmmauricie.org