



Une équipe spécialisée dans l'offre de services exclusifs en recherche et en gestion des compétences

En 1988, M. Gilbert Rousseau, qui est titulaire d'un diplôme de 2^e cycle en économie et d'une scolarité de 3^e cycle en sociologie, crée Éduconseil inc. L'entreprise se spécialise dans la mise en œuvre de processus analytiques visant la compétence des personnes et dans la conduite de tout type d'études faisant appel aux techniques et aux méthodes de la recherche en sciences sociales. Aujourd'hui, en plus de M. Rousseau qui exerce toujours le rôle de président et directeur des services administratifs de l'entreprise, l'équipe d'Éduconseil se compose de M^{me} Lise Horth, titulaire d'un diplôme de 2^e cycle en sociologie, qui agit à titre de directrice générale et des communications de l'entreprise, et de deux ressources professionnelles qui agissent à titre d'analystes, soit M^{mes} Catherine Bouchard et Suzie Chamberland, respectivement titulaires d'un diplôme de 2^e cycle en anthropologie et en psychologie. Dans la poursuite de l'excellence, l'équipe réalise, dans la collégialité et dans leur intégralité, les mandats qui lui sont confiés. C'est dire qu'elle mise sur les compétences de chacune de ses ressources dans la conduite des mandats et qu'elle n'en confie aucune partie en sous-traitance. Cela lui permet d'être toujours garante de la justesse et de la qualité du travail accompli.

Au cours des années, l'équipe d'Éduconseil a été amenée à mettre au point un modèle conceptuel qui sert à produire des référentiels de compétences et d'autres types de référentiels dont diverses organisations québécoises ont tiré profit, parmi lesquelles de nombreux ordres professionnels. Ce modèle prend appui sur l'expertise particulière de l'équipe, qui allie les techniques et méthodes de la recherche en sciences sociales avec celles qui sont issues des sciences de l'éducation et de l'évaluation de compétences. Il s'appuie également sur l'expérience que l'équipe a acquise au cours des vingt dernières années en exécutant des travaux portant sur la reconnaissance professionnelle et les systèmes de formation de la main-d'œuvre et d'évaluation de ses compétences. En outre, le modèle conçu par l'équipe repose sur le résultat d'études effectuées, depuis le milieu des années 1980, à propos du concept de compétence et de ses applications dans le monde de l'éducation et dans celui du travail, de même qu'à propos des différentes méthodes d'analyse des professions utilisées par la communauté internationale et par les ministères québécois voués à la formation et au développement de la main-d'œuvre.

En premier lieu, l'originalité et l'intérêt du modèle conçu par l'équipe d'Éduconseil résident dans le fait qu'il permet de produire un ensemble cohérent de référentiels propres à l'énoncé des compétences nécessaires à l'exercice d'une profession et à la gestion de celles-ci en toute équité. En second lieu, l'originalité et l'intérêt du modèle résident dans le fait qu'il est articulé autour d'une analyse fonctionnelle des professions et d'une définition opérationnelle de la compétence, celle-ci étant comprise au regard d'un résultat attendu qui suppose l'intégration de trois savoirs, soit les savoirs-connaissances, les savoir-faire et les savoir-être. Dans cette perspective, le modèle conçu par l'équipe permet de décrire une profession dans toutes ses dimensions. Dès lors, un référentiel de compétences produit au moyen du modèle mis au point par l'équipe donne lieu à une référence rigoureuse, objective, complète et opérationnelle, à propos d'une profession.

Ainsi, le référentiel de compétences lié à l'exercice d'une profession produit par notre équipe permet non seulement de rendre compte des exigences et des compétences propres à l'exercice de cette profession, mais encore de disposer d'une référence valide et fiable pour la production d'un ensemble d'autres référentiels, parmi lesquels les référentiels de formation, les référentiels de réflexion sur la pratique professionnelle, les référentiels d'évaluation et de reconnaissance des compétences ainsi que les référentiels d'inspection professionnelle. Une fois le référentiel de compétences adopté par les autorités de l'organisation en cause, tous les autres référentiels utiles à la gestion des compétences de ses membres ou des personnes qui souhaitent exercer la profession peuvent être produits, selon les besoins. Pour ce faire, notre équipe a d'abord conçu un cadre conceptuel. Elle a ensuite déterminé les éléments de contenu pertinents pour les différents référentiels. Puis, elle a mis au point le processus analytique nécessaire pour en assurer l'élaboration. Bien que la matière première de ces documents se trouve dans le référentiel de compétences et que les éléments de méthode associés à leur production soient établis, la facture de chacun demeure adaptée à la réalité de chaque profession et aux enjeux en présence.