



# **Guide pour la révision et la validation du profil de compétences**

**Votre expertise. Votre impact.**

## INTRODUCTION

Merci d'avoir participé à la validation des profils de compétences provisoires d'ECO Canada. Le présent document vise à vous aider dans votre examen en expliquant quels sont les profils de compétences, comment ils sont organisés et quels types de rétroaction sont les plus utiles. Votre expérience pratique et votre jugement professionnel nous aideront à nous assurer que ces profils reflètent la façon dont le travail est effectué dans la pratique. Nous vous remercions de votre temps et de vos commentaires réfléchis, qui contribueront à renforcer ces profils à l'intention des professionnels, des employeurs, des formateurs et des associations industrielles.

## UTILISATION DE VOS COMMENTAIRES

Votre évaluation et vos commentaires nous aideront à :

- confirmer que les compétences essentielles requises pour réussir dans ce poste sont correctement documentées dans le profil;
- nous assurer que le profil de compétences reflète fidèlement les compétences, les comportements et les pratiques de travail réels utilisés par les professionnels dans la pratique.

Tous les commentaires sur la validation seront examinés, anonymisés et synthétisés par l'équipe de recherche d'ECO Canada. Les commentaires individuels ne seront pas attribués à des valideurs particuliers et seront pris en compte conjointement avec les commentaires d'autres experts en la matière afin de cerner les thèmes communs, les points de consensus et les possibilités d'amélioration.

Vos commentaires serviront à peaufiner et à renforcer les profils de compétences afin de les rendre pertinents, exacts, et qu'ils reflètent la pratique professionnelle actuelle. Une fois les révisions apportées, une version à jour des profils de compétences sera communiquée aux valideurs aux fins d'examen, ce qui permettra de voir comment vos commentaires ont été intégrés et de formuler des observations finales.

## QU'EST-CE QU'UN PROFIL DE COMPÉTENCES?

Un profil de compétences est un document de référence pratique qui définit ce à quoi ressemble un travail réussi dans un poste précis. Il décrit les connaissances, les compétences, les aptitudes et les comportements nécessaires pour exercer ces responsabilités de façon efficace et cohérente dans des milieux de travail réels. Chaque profil de compétences comprend les sections suivantes:

| Titre de la section            | Contenu inclus                                                                                                                                              |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vue d'ensemble du poste        | Un résumé général, y compris les tâches typiques et les exigences en matière d'études et d'expérience.                                                      |
| Aussi appelé                   | Liste d'autres titres qui décrivent des responsabilités professionnelles similaires sur le marché du travail.                                               |
| Classification des professions | Code pertinent de la Classification nationale des professions (CNP), tel que défini par le gouvernement du Canada.                                          |
| Niveau de complexité           | L'accent mis sur la performance dans le poste.                                                                                                              |
| Études et expérience           | Études, certifications et expérience professionnelle typiques associées au poste.                                                                           |
| Compétences                    | Descriptions des comportements démontrés qui mettent en pratique les connaissances, les compétences et les capacités pour produire les résultats escomptés. |
| Énoncés de rendement           | Énoncés à puces pour chaque compétence qui décrivent des mesures de travail observables à divers niveaux de complexité.                                     |

## COMMENT ECO CANADA CLASSE LES COMPÉTENCES

ECO Canada répartit les compétences en quatre catégories de base qui reflètent les dimensions essentielles du rendement professionnel :

| Catégorie                                         | Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Exemples                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Technique                                         | Comportements démontrés découlant de l'application des connaissances, des compétences et des aptitudes propres au poste requis pour exécuter des tâches techniques.                                                                                                                                         | <i>Comptabilisation des émissions de GES, quantification des émissions et analyse des données, système d'information géographique (SIG)</i>                             |
| Personnel et professionnel                        | Comportements démontrés qui permettent aux personnes de travailler efficacement avec les autres et de s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles. Il s'agit notamment de compétences cognitives, sociales et affectives qui favorisent un bon jugement, la collaboration et la pratique éthique. | <i>Communication, travail d'équipe et jugement professionnel</i>                                                                                                        |
| Services juridiques, politiques et réglementation | Comportements démontrés qui assurent que le travail est effectué conformément aux lois, aux règlements, aux normes et aux pratiques obligatoires applicables.                                                                                                                                               | <i>Application des règlements sur la déclaration des GES, des normes ISO ou des règles du marché du carbone, des règlements sur l'élimination des déchets dangereux</i> |

Chaque compétence est exprimée au moyen d'un ensemble d'énoncés de rendement qui reflètent des mesures observables et mesurables qui montrent comment la compétence est appliquée au travail.

## COMPRENDRE LES NIVEAUX DE COMPLEXITÉ

Les profils de compétences sont classés selon quatre niveaux de complexité, allant du moins complexe (niveau 1) au plus complexe (niveau 4). Le niveau de complexité reflète des facteurs comme la portée du poste, l'autonomie, le pouvoir décisionnel et l'incidence sur l'entreprise.

### Exemple : Comptabilisation et production de rapports sur l'inventaire des GES

| Niveau de complexité | Exemple de travail                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4<br>(Stratégie)     | Élaborer et superviser des stratégies d'inventaire des GES à l'échelle de l'entreprise pour assurer la conformité aux exigences réglementaires et aux normes reconnues (p. ex., protocole sur les GES, ISO 14064). |
| 3B<br>(Gestion)      | Diriger les initiatives de production de rapports sur l'inventaire des GES au sein de plusieurs unités commerciales, en veillant à l'harmonisation avec les cadres organisationnels.                               |
| 3A<br>(Expertise)    | Concevoir des processus de collecte de données d'inventaire et de production de rapports pour appuyer la comptabilisation exacte des émissions.                                                                    |
| 2<br>(Coordination)  | Établir et mettre en œuvre des procédures de collecte de données et de production de rapports dans l'ensemble des services pour la production de rapports annuels sur les émissions.                               |
| 1<br>(Opérations)    | Saisir et suivre les données sur les émissions de GES dans les systèmes de gestion de l'inventaire pour appuyer la production de rapports périodiques.                                                             |

## QUESTIONS À EXAMINER

Lorsque vous examinez un profil de compétences, les questions suivantes peuvent vous aider à orienter vos commentaires.

### Exactitude et pertinence globales

- Ce profil de compétences reflète-t-il fidèlement le poste tel qu'il existe dans la pratique actuelle?
- Les responsabilités décrites sont-elles réalistes pour ce poste?
- Y a-t-il des responsabilités ou des fonctions clés manquantes?
- Est-ce que quelque chose semble exagéré, sous-estimé ou dépassé selon la pratique actuelle?

### Portée et bien-fondé de la hiérarchie du poste

- La portée des responsabilités correspond-elle au poste et au niveau de complexité énoncés?
- Les attentes sont-elles appropriées pour le niveau d'indépendance, de prise de décisions et de responsabilisation associé au poste?
- Les activités plus complexes sont-elles clairement distinguées des activités moins complexes?

## Catégories de compétences

Pour chaque catégorie de compétences, déterminez si le contenu reflète les exigences réelles du poste.

### *Compétences techniques*

- Les compétences techniques reflètent-elles les tâches et les outils utilisés au travail?
- Les compétences techniques, les méthodologies ou les processus importants sont-ils absents ou mal représentés?
- Les compétences sont-elles formulées au bon niveau de détail (ni trop vagues, ni trop spécialisées)?

### *Compétences personnelles et professionnelles*

- Ces compétences reflètent-elles des comportements qui ont une incidence significative sur le rendement de ce poste?
- Les attentes sont-elles raisonnables et pertinentes pour le poste?
- Ces compétences favorisent-elles le bon jugement, la collaboration et la conduite professionnelle?

### *Compétences juridiques, stratégiques et réglementaires*

- Les lois, règlements, normes ou cadres pertinents sont-ils pris en compte de façon appropriée?
- Les attentes en matière de conformité sont-elles exactes pour ce poste (p. ex., production de rapports, vérification ou assurance)?
- Y a-t-il des considérations réglementaires cruciales manquantes ou trop soulignées?

### *Environnementales*

- Ces compétences appuient-elles les objectifs en matière de protection de l'environnement, de gestion des ressources et de durabilité?
- Ces compétences reflètent-elles fidèlement les compétences et les connaissances requises par les professionnels de l'environnement?
- Ces compétences sont-elles *réellement* utilisées dans le cadre du travail environnemental au quotidien? Y a-t-il des éléments manquants ou qui pourraient être retirés?

## Énoncés de rendement

- Les énoncés de rendement décrivent-ils des actions observables et concrètes?
- Les énoncés sont-ils rédigés de façon claire et sans ambiguïté?
- Reflètent-ils la façon dont le travail est *réellement* effectué, et non seulement la façon dont il est documenté ou dont il devrait être effectué?

## Langage et clarté

- Le langage est-il clair, cohérent et compréhensible pour les praticiens du domaine?
- Évite-t-on d'utiliser du jargon inutile ou l'utilise-t-on de façon appropriée au besoin?
- Les termes sont-ils utilisés de façon uniforme dans tout le profil?

### **Lacunes, redondances ou améliorations**

- Y a-t-il des énoncés de compétences ou de rendement en double ou qui se chevauchent?
- Y a-t-il des compétences ou des énoncés imprécis, redondants ou inutiles?
- Quelles suggestions précises amélioreraient la clarté, la pertinence ou l'exactitude?

### **Utilité pratique**

Ce profil de compétences serait-il utile pour :

- l'orientation du cheminement de carrière;
- la planification de la main-d'œuvre;
- la formation et la conception de programmes d'études;
- la certification ou le perfectionnement professionnel?

Sinon, qu'est-ce qui le rendrait plus utile?

### **Facultatif : Commentaires contextuels**

Y a-t-il des nuances régionales, sectorielles ou organisationnelles qui méritent d'être soulignées?

Les attentes diffèrent-elles d'un secteur à l'autre (p. ex., services-conseils, gouvernement, entreprises, organismes de vérification)?

## **GLOSSAIRE DES COMPÉTENCES**

### **Compétence**

Comportements démontrés qui mettent en pratique les connaissances, les compétences et les capacités pour produire les résultats escomptés.

### **Énoncé de rendement**

Action précise et observable qui démontre une compétence dans le milieu de travail.

### **Connaissances**

Compréhension théorique et pratique acquise par les études ou l'expérience (p. ex., principes fondamentaux des sciences du climat).

### **Compétences**

Capacités apprises et mesurables qui permettent d'exécuter efficacement les tâches (p. ex., communication, analyse de données).

### **Capacités**

Qualités ou capacités personnelles qui favorisent un rendement efficace et qui ne sont pas nécessairement acquises au moyen d'une formation officielle (p. ex., intégrité, jugement).

### **Tâche**

Unité de travail qui produit un résultat mesurable (p. ex., compilation de données, sélection des facteurs d'émission, préparation d'un rapport).

## À PROPOS D'ECO CANADA

ECO Canada est l'intendant de la main-d'œuvre en environnement du Canada. Depuis plus de 25 ans, nous collaborons avec l'industrie, les gouvernements, les établissements d'enseignement et les communautés autochtones pour relever les défis du marché du travail et soutenir le développement de carrière dans l'ensemble du secteur environnemental.

Notre travail couvre l'ensemble du cycle de vie professionnel des professionnels de l'environnement et comprend la certification, les programmes d'aide à l'emploi, les recherches sur le marché du travail et l'accréditation.

Ce projet a été financé en partie par le Programme Compétences futures du gouvernement du Canada et le Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle.

Financé en partie par le gouvernement  
du Canada par le biais du programme de  
solutions pour la main d'œuvre sectorielle

| Canada

Les opinions et interprétations dans cette publication sont celles de l'auteur ou des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.