

FICHE D'INFORMATION

FONCTION DE COMPAGNON OU DE COMPAGNE D'APPRENTISSAGE

Description de la fonction

La fonction de compagne ou compagnon vise les personnes qui encadrent de façon structurée le développement des compétences en milieu de travail.

Les entreprises qui décident d'appliquer une stratégie pour soutenir de façon structurée l'apprentissage des membres du personnel sélectionnent une personne parmi ceux-ci pour jouer le rôle de compagnon ou de compagne d'apprentissage. La sélection se fait en fonction de l'expertise que cette personne a acquise de son métier, de son désir de transmettre ses savoir-faire à ses collègues et de sa capacité à les communiquer.

Le plus souvent, le compagnon ou la compagne d'apprentissage exerce sa fonction de façon ponctuelle tout en continuant d'accomplir les tâches reliées à son métier dans l'entreprise. Employé expérimenté ou employée expérimentée, il ou elle soutient et accompagne la pratique d'un apprenti ou d'une apprentie. Cette personne apprentie peut être un employé ou une employée, ayant besoin de développer les compétences d'un métier.

Dans le cas d'une personne ayant besoin d'un perfectionnement ou occupant une nouvelle fonction ou dont l'embauche est récente, le rôle de compagnon ou de compagne consiste à déterminer les compétences maîtrisées par cette personne et à déterminer ses besoins d'apprentissage, à l'accompagner et à la guider pour faciliter son apprentissage et l'accomplissement de ses tâches, à la conseiller et à la soutenir de façon continue et, au final, à évaluer la maîtrise de ses compétences dans le métier en cause.

Norme

Élaborée par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) avec le soutien de comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), de représentants et de représentantes des employeurs, des travailleurs et des travailleuses, ainsi que de représentants ou représentantes d'Emploi-Québec, la norme Compagnon a été approuvée par la Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en 2006 et mise à jour en 2016.

La norme Compagnon constitue la référence en ce qui concerne le développement des compétences ainsi que la reconnaissance des compétences acquises grâce à l'expérience professionnelle.

Les représentants et représentantes de l'industrie de l'ensemble des secteurs d'activité économique considèrent que les compétences suivantes sont essentielles à la maîtrise de la fonction de compagnon ou compagne d'apprentissage.

ÉNONCÉS DE COMPÉTENCES

- 1— Évaluer les compétences maîtrisées et les besoins d'apprentissage;
- 2— Planifier et organiser la mise en œuvre du plan d'apprentissage;
- 3— Transmettre les compétences liées à un métier;
- 4— Soutenir l'apprenti ou l'apprentie dans sa pratique, suivre sa progression;
- 5— Évaluer les compétences;
- 6— Interagir en milieu de travail.

La maîtrise de ces **six (6)** compétences essentielles est obligatoire pour obtenir le certificat de qualification professionnelle de compagnon ou **compagne d'apprentissage**.

Entreprises et travailleurs ou travailleuses visés par la norme

La norme Compagnon peut s'appliquer dans l'ensemble des secteurs d'activité économique, et ce, quels que soient la nature de l'entreprise et l'environnement de travail. Elle s'adresse aux travailleurs expérimentés et aux travailleuses expérimentées dans leur métier et qui sont intéressés par le compagnonnage.

Qualification professionnelle

Deux voies de qualification professionnelle s'offrent aux compagnons et compagnes d'apprentissage qui souhaitent exercer cette fonction.

Les personnes qui débutent dans l'exercice de la fonction de compagnon ou de compagne d'apprentissage, et celles qui l'exercent depuis peu de temps, peuvent s'engager dans une démarche de développement des compétences avec le soutien d'un maître compagnon ou d'une maître compagne.

Quant aux personnes expérimentées en accompagnement, une démarche qui vise la reconnaissance des compétences leur est proposée.

Développement des compétences

Stratégie pour le développement des compétences en milieu de travail

Une stratégie visant le développement des compétences essentielles de la fonction de compagnon ou de compagne d'apprentissage a été élaborée par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Cette stratégie se caractérise par des activités structurées en emploi avec le soutien d'un maître compagnon ou d'une maître compagne qui est une personne expérimentée en accompagnement. Elle encadre la démarche d'apprentissage du candidat compagnon ou de la candidate compagne dans le contexte de son travail de compagnonnage auprès des apprentis et apprenties. De plus, la stratégie comprend des activités variées favorisant l'auto-apprentissage et la réflexion des compagnons et compagnes relativement à leurs pratiques.

Critères de sélection des maîtres compagnons ou des maîtres compagnes

- La personne détient le certificat de qualification professionnelle de compagnon au regard de la norme professionnelle Compagnon obtenu dans le cadre d'une stratégie de développement de compétences ou de reconnaissance de compétences¹ (RCMO) et possède au moins 3 ans d'expérience en accompagnement en contexte de production en milieu de travail.

OU

- La personne possède au moins 5 ans d'expérience en accompagnement en contexte de production en milieu de travail et a une connaissance du secteur, si possible.

Critères d'admissibilité des compagnons ou des compagnes d'apprentissage dans le cadre du développement des compétences

Le compagnon ou la compagne d'apprentissage est une personne qualifiée dans son métier qui maîtrise pleinement les compétences faisant l'objet de la norme professionnelle. Cette personne est titulaire du certificat de qualification professionnelle (CQP) du métier dans lequel elle agira comme accompagnateur ou accompagnatrice, ou de toute autre qualification en lien avec le métier que le comité sectoriel concerné aura établie (DEP, ASP, AEP, DEC, AEC). Si le futur compagnon ou la future compagne ne peut satisfaire à cette exigence, il sera invité ou elle sera invitée à se prévaloir de la reconnaissance des compétences (RCMO) sous la responsabilité du comité sectoriel concerné afin d'obtenir une certification.

L'employeur et Emploi Québec signent une entente relative au développement des compétences de la main d'œuvre dans le contexte du Programme d'apprentissage en milieu de travail; la personne en apprentissage remplit une fiche d'inscription au programme.

Ratio maîtres-compagnon/candidats compagnons

Le nombre de candidats compagnons ou candidates compagnes pouvant être accompagnés par un maître compagnon ou une maître compagne varie en fonction de plusieurs facteurs, notamment les besoins du compagnon ou de la compagne d'apprentissage. S'il s'agit d'un maître compagnon issu de l'entreprise, le ratio pourrait être de 3 à 4 candidats compagnons ou candidates compagnes par maître compagnon ou maître compagne. S'il s'agit d'un maître compagnon désigné par un comité sectoriel de main d'œuvre ou d'une ressource externe, comme c'est une personne dédiée à la formation des compagnons, le ratio pourrait être de 10 à 20 candidats compagnons par maître compagnon.

¹ Les modalités de reconnaissance des compétences au regard de la norme Compagnon sont indiquées à la page 5.

Durée de la démarche visant le développement des compétences

La durée de la démarche peut varier selon les besoins du candidat compagnon ou de la candidate compagne, l'organisation du travail et d'autres facteurs. Elle pourrait varier de 18 mois à 3 ans, notamment pour tenir compte de la durée du programme d'apprentissage en milieu de travail dans lequel le candidat compagnon ou la candidate compagne soutient un apprenti ou une apprentie.

Conditions de certification des candidats compagnons et des candidates compagnes d'apprentissage dans le cadre de la stratégie de développement des compétences

Au terme de la démarche de développement des compétences, le compagnon ou la compagne d'apprentissage qui démontre la maîtrise de chacune des compétences essentielles indiquées dans la norme Compagnon obtient le certificat de qualification professionnelle Compagnon. À défaut de maîtriser toutes les compétences essentielles, le candidat compagnon ou la candidate compagne peut obtenir une **attestation** pour les compétences maîtrisées.

Pour obtenir plus d'information à propos de la stratégie de développement des compétences, communiquez avec Emploi-Québec.

Communiquez avec votre centre local d'emploi ou consultez le site d'Emploi-Québec à l'adresse : emploi-quebec.gouv.qc.ca
--

Reconnaissance des compétences (RCMO)

Stratégie relative à la reconnaissance des compétences

Une stratégie visant la reconnaissance des compétences de la fonction de compagnon ou de compagne d'apprentissage a été élaborée par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en concertation avec des comités sectoriels de main-d'œuvre. Elle est d'ailleurs sous la responsabilité de ces derniers.

Elle permet à des personnes qui maîtrisent déjà les compétences de la norme Compagnon, sans toutefois détenir une qualification officielle, de les faire reconnaître en vue d'obtenir un Certificat de qualification professionnelle (CQP) de compagnon.

Recommandation en ce qui a trait à l'admissibilité pour la reconnaissance des compétences

La Commission des partenaires du marché du travail recommande que la personne possède au moins trois ans d'expérience en accompagnement en milieu de travail.

De plus, avant de pouvoir exercer la fonction compagnon ou de compagne, la personne doit détenir au préalable le certificat de qualification professionnelle du métier dans lequel elle a agi comme accompagnateur ou accompagnatrice, ou toute autre qualification que le comité sectoriel aura établie (DEP, ASP, AEP, DEC, AEC). Si la personne n'a pas de certification pour son métier, elle pourra se prévaloir de la reconnaissance des compétences (RCMO) prévue pour le métier exercé. En l'absence de processus de RCMO, le comité sectoriel devra prendre les moyens appropriés pour s'assurer que la personne maîtrise les compétences du métier indiquées dans la norme professionnelle pour ensuite pouvoir exercer le rôle de compagnon ou de compagne.

Démarche de reconnaissance des compétences

Voici les trois (3) étapes de la démarche de reconnaissance des compétences :

1. Le dépôt de la demande, l'accueil et la préparation du candidat ou de la candidate

La demande de reconnaissance des compétences au regard de la norme Compagnon est adressée au comité sectoriel de main-d'œuvre concerné par le métier exercé par le futur compagnon ou la future compagne.

L'accueil et la préparation, pris en charge par le comité sectoriel de main-d'œuvre, permettent au candidat compagnon ou à la candidate compagne d'obtenir de l'information sur la démarche de reconnaissance des compétences. Il lui faudra alors fournir quelques pièces justificatives (tel un curriculum vitæ) et remplir un formulaire qui permettra de faire l'inventaire de ses compétences. Au besoin, le candidat compagnon ou la candidate compagne pourrait recevoir de l'aide pour franchir cette étape.

2. L'évaluation des compétences

L'évaluation des compétences est effectuée par un expert-évaluateur ou une experte-évaluatrice que désigne le comité sectoriel.

Les modalités d'évaluation retenues par la Commission des partenaires du marché du travail sont variées :

- entrevue basée sur des questions pratiques se rapportant au compagnonnage et au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT);
- questions concernant des cas concrets rencontrés dans l'exercice du rôle de compagnon ou de compagne;

- évaluation de documents, dûment complétés, dont le compagnon ou la compagne s'est servi dans le cadre du PAMT pour planifier, évaluer et faire le suivi des apprentissages;
- observation d'une activité, en situation réelle ou simulée, au cours de laquelle le compagnon ou la compagne montre à un apprenti ou une apprentie comment effectuer une tâche.

L'évaluation proprement dite dure trois (3) heures.

Au terme de l'évaluation, l'évaluateur ou l'évaluatrice produit un rapport confirmant les compétences maîtrisées et indique, s'il y a lieu, les compétences manquantes.

3. La délivrance du certificat de qualification professionnelle (CQP) ou de l'attestation de compétences (AC)

Le Comité sectoriel adresse une demande de certification ou d'attestation au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour les personnes qui se sont qualifiées à la fin du processus d'évaluation.

Conditions de certification des candidats compagnons et des candidates compagnes d'apprentissage dans le cadre de la reconnaissance des compétences

Pour démontrer la maîtrise des compétences essentielles indiquées dans la norme Compagnon, le candidat compagnon ou la candidate compagne doit satisfaire aux exigences d'évaluation établies pour chacune des compétences. Lorsque la maîtrise de toutes les compétences est confirmée, le candidat compagnon ou la candidate compagne obtient le Certificat de qualification professionnelle Compagnon.

Les personnes qui ne maîtrisent pas l'ensemble des compétences essentielles peuvent demander une attestation de compétences pour celles qu'elles maîtrisent. Elles pourront par la suite acquérir les compétences qu'il leur manque et obtenir le certificat de qualification professionnelle.

Où s'adresser pour présenter une demande de reconnaissance des compétences au regard de la norme Compagnon?

Les comités sectoriels (CSMO) sont responsables de l'application du processus de reconnaissance des compétences (RCMO). Toutes les demandes doivent donc être adressées au comité sectoriel concerné par le métier exercé par le candidat ou par la candidate. Il peut s'agir de demandes :

- d'entreprises pour reconnaître les compétences de compagnons ou de compagnes expérimentés;
- de personnes en emploi, expérimentées en accompagnement, mais non inscrites au service d'aide à l'emploi d'Emploi-Québec.

Dans tous les cas, il s'agit de personnes expérimentées en accompagnement, dans le cadre de métiers dotés de normes professionnelles dont la stratégie est le PAMT.