

Compétences reconnues

Apprendre en continu

Dans un contexte où l'adaptation et le changement sont nécessaires à la survie des organisations, le développement des compétences devient un levier essentiel pour assurer la qualité des services et leur pérennisation.

- [Compétences reconnues - RECOMMANDATIONS](#)
- [Compétences reconnues - BONNES PRATIQUES](#)

Compétences reconnues - RECOMMANDATIONS

Un engagement constant envers l'amélioration continue de la qualité des services

- **Assurer la conformité des services** : utiliser le registre FAPAQE et inscrire systématiquement les nouvelles aides à domicile sélectionnées pour offrir des services d'assistance personnelle afin d'assurer la conformité des actes posés;
- **Maintenir et améliorer la qualité des services offerts** : les aides à domicile formées à la certification FAPAQE seront plus compétentes et rendront les services auprès des usagers sous des standards de qualité plus élevés;
- **Assurer la continuité des services** : planifier et structurer les actions en matière de développement des compétences nécessaires à la continuité de services afin de limiter les risques de ralentissements ou de bris de services;
- **Améliorer l'efficience** : à travers le développement de compétences, l'organisation améliore ses aptitudes à se renouveler, à se remettre en question et à ajuster ses pratiques pour atteindre une plus grande efficience.

La formation continue, un outil indispensable pour la pérennisation de l'organisation

- **Pérenniser le savoir-faire organisationnel** : un référentiel de compétences ainsi qu'un plan de développement des compétences pour planifier et structurer les besoins et les compétences possédées dans l'organisation comme ressource;
- **Garder l'organisation actuelle** : viser une stabilité organisationnelle à l'aide d'une structure et d'une planification claires permettant l'intégration d'améliorations progressives;
- **Équilibre entre innovation et continuité** : innover sans perturber les acquis organisationnels, élargir le champ de compétences de l'organisation à travers le développement continu;
- **L'apprentissage continu comme levier collectif** : transformer la montée en compétences individuelles en une intelligence collective afin de renforcer l'engagement et la fidélisation et donc le maintien du savoir;

- **S'adapter pour survivre** : le développement des savoirs au service de l'organisation, par une amélioration du savoir-faire et une maîtrise des activités pour une plus grande capacité à rebondir et à s'adapter.

Compétences reconnues - BONNES PRATIQUES

Formation FAPAQE

- Utiliser le registre de formation FAPAQE en ligne;
- Mettre à jour le registre lors de l'embauche de nouvelles aides à domicile souhaitant contribuer aux services d'assistance personnelle;
- Encourager les aides à domicile à suivre dès leur embauche la formation du programme FAPAQE pour élargir leurs compétences et être davantage polyvalent·es.

Référentiel des compétences

- Mettre en place un responsable du référencement des compétences (ex : DHR);
- Recenser l'ensemble des compétences requises par poste (ex : aide à domicile, responsable de la comptabilité, agent d'affectation, etc.);
- Utiliser les descriptions de postes à jour pour appuyer le processus et standardiser les attentes en matière de compétences pour chacun des postes;
- Utiliser un système de notation standardisé pour simplifier le référencement (ex : niveau 1,2 ou 3 de maîtrise);
- Utiliser un format simple et facilement compréhensible (ex : tableau);
- Effectuer une vérification et mise à jour annuelle du référentiel pour assurer la validité du référentiel et sa pérennisation dans le temps.

Plan de développement des compétences

- À partir du référencement de compétences et de la planification des effectifs, identifier les besoins en développement des compétences individuelles, mais aussi collectives pour les prochaines années;
- Considérer et impliquer les besoins en termes de relève, spécifiquement pour les postes clés;
- Maintenir à jour une liste de fournisseurs compétents offrant du matériel de formation conforme et adapté aux besoins de l'organisation;
- Intégrer les coûts associés au plan de développement des compétences dans le budget annuel;
- Intégrer l'ensemble des postes, sans oublier la direction générale;
- Être en conformité avec la Loi sur les compétences.