

**Utiliser une analyse de compétences pour développer une offre de formation**  
Un guide à l'intention des éducateurs et des formateurs

# Utiliser une analyse de compétences pour développer une offre de formation

## Table de matières

Introduction	3
Comprendre en quoi consiste une analyse de compétences DACUM	4
Utiliser une analyse DACUM pour développer une offre de formation	5
Travailler avec les Chartes et les Profils de compétences :	
1. Identifier les besoins de formation afin de déterminer le but de l'offre de formation	6
2. Formuler les objectifs généraux de l'offre de formation	7
3. Sélectionner les compétences qui constitueront le contenu	8
4. Préciser les conditions d'admission	9
5. Déterminer les critères d'évaluation basés sur les compétences	11
6. Établir la séquence d'apprentissage	13
7. Définir les objectifs d'apprentissage	14
8. Déterminer les indicateurs de performance	16
Annexe 1 – La liste des Chartes et des Profils de compétences du CRHSC	18
Annexe 2 – La feuille de commentaires	19

## **Utiliser une analyse de compétences pour développer une offre de formation :** un guide à l'intention des éducateurs et des formateurs

Depuis plus de 10 ans, le Conseil des ressources humaines du secteur culturel (CRHSC) élabore et publie des Chartes et des Profils de compétences pour des fonctions et des activités professionnelles du secteur culturel. Il a privilégié le processus DevelopingACUrriculUM (DACUM). Ces documents ont été élaborés par des professionnels en activité dans le domaine qui, de par leur expérience, connaissent très bien les compétences requises par l'industrie pour une activité ou une fonction donnée.

*Ce guide est* destiné aux éducateurs et aux formateurs pour les aider à utiliser les Chartes et Profils de compétences dans leur offre de formation, que ce soit le développement d'un programme d'études ou d'activités destinées aux professionnels.

Bien sûr, aucune liste d'énoncés de compétences ne devient automatiquement une offre de formation. Les compétences souhaitées doivent être reformulées, parfois fractionnées en de plus petites unités ou arrangées dans un ordre différent pour obtenir un programme d'études bien structuré (apprendre le métier) ou un plan de formation plus circonscrit (améliorer ou développer des compétences ciblées). Le Guide facilite ce processus en utilisant les niveaux d'information des chartes et profils de compétences.

Dans ce Guide, **la Charte et le Profil de compétences** sur le *Marketing à l'exportation des biens et services culturels* ([www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC\\_ExpMktg\\_Chart-fr.pdf](http://www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC_ExpMktg_Chart-fr.pdf) et [www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC\\_ExpMktg\\_Profile-fr.pdf](http://www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC_ExpMktg_Profile-fr.pdf)) sont utilisés à titre d'exemple. Le Guide peut être utilisé également avec tous les Chartes et Profils de compétences développés par le CRHSC (Annexe 1).

- La première partie du Guide explique en quoi consiste **une analyse de compétences** DACUM.
- La seconde partie met en relief certaines étapes du développement d'une offre de formation au cours desquelles l'utilisation d'une analyse de compétences DACUM peut s'avérer fort utile.
- La troisième partie fournit à l'égard de chacune des étapes énumérées dans la section précédente, des consignes sur **la manière d'utiliser les Chartes et Profils de compétences** à bon escient.

## Comprendre en quoi consiste une analyse de compétences DACUM

DACUM (DevelopingACurriculUM) est un système de gestion et de développement des compétences. Sa première composante est l'ANALYSE DACUM : il s'agit d'un processus structuré visant à identifier et analyser les compétences requises pour exercer un métier ou une fonction de travail. Ce type d'analyse est confié à un groupe de praticiens dont l'expérience et l'expertise sont avérées.

Les résultats d'une analyse de compétences DACUM sont rassemblés dans deux documents :

- La **Charte des compétences**, qui identifie les compétences requises pour exercer un métier ou une fonction de travail. L'avis suivant figure sur chaque charte : « Vous devriez retrouver tout ce que vous faites dans cette charte, mais vous ne ferez pas nécessairement tout ce qui est identifié dans la charte. »
- Le **Profil de compétences**, qui détaille chaque compétence en termes de tâches ou d'habiletés spécifiques et d'actions-clés.

Les Chartes et Profils de compétences présentent quatre niveaux d'analyse. Chaque niveau vient compléter la phrase : « L'individu doit être capable de... ».

Les **Champs de compétences** (CDC) décrivent les principaux groupes de compétences. Ceux-ci sont divisés en Compétences professionnelles et Compétences générales (incluant les habiletés personnelles et de communication).

Les **Compétences spécifiques** débutent par un verbe d'action et complètent le début de phrase : « L'individu doit être capable de... ».

Les **Tâches** ou **Habiletés spécifiques** constituent un niveau intermédiaire entre la tâche ou l'habileté et les actions clés associées à l'exécution de cette tâche ou à la mise en pratique de cette habileté.

Des **Actions-clés** sont identifiées en regard de chaque habileté ou habileté spécifique et peuvent être utilisées pour définir des indicateurs et critères de performance.

## Utiliser une analyse DACUM pour développer une offre de formation

Voici, parmi l'ensemble des étapes à réaliser pour développer une offre de formation, celles où l'utilisation de l'analyse DACUM peut s'avérer particulièrement utile. Les étapes suivantes ne sont pas nécessairement séquentielles, mais peuvent être utilisées individuellement et indépendamment.

### ÉTABLIR LE PROFIL DU PROGRAMME (de 1 à 6)

1	Identifier les besoins de formation afin de déterminer le but* du programme de formation
2	Formuler les objectifs généraux** de l'offre de formation
3	Sélectionner les compétences qui constitueront le contenu du programme
4	Préciser les conditions d'admission
5	Déterminer les critères d'évaluation basés sur les compétences
6	Établir la séquence d'apprentissage

### DÉTAILLER ENSUITE EN REGARD DE CHAQUE COURS, MODULE OU UNITÉ D'APPRENTISSAGE (7 & 8)

7	Définir les objectifs d'apprentissage
8	Déterminer des indicateurs de performance

\* Les **buts** sont des intentions générales, par exemple : offrir un cours d'introduction en Marketing à l'exportation.

\*\* Les **objectifs** sont précis, par exemple: être capable de développer un plan stratégique d'exportation.

## Travailler avec les Chartes et Profils de compétences

### ÉTABLIR LE PROFIL DE L'OFFRE DE FORMATION (de 1 à 6)

<b>1</b>	<b>Identifier les besoins de formation afin de déterminer le but* de l'offre de formation</b>
<p><b><u>Procédure suggérée</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Développer l'analyse des lacunes dans la formation en utilisant la Charte de compétences comme liste de contrôle. Si nécessaire, créer une échelle d'évaluation, par ex. : (0) <i>non requis</i> ; (1) <i>compétence à développer</i> ; (2) <i>compétence à améliorer</i> ; (3) <i>maîtrise tous les aspects de cette compétence</i>.</li><li>• Procéder à l'analyse des lacunes dans la formation et en analyser les données.</li><li>• Dégager des conclusions (à savoir les objectifs du programme de formation).</li></ul> <p><u>Déterminer le(s) but(s) de la formation en fonction des besoins identifiés</u></p> <p>Le <b>but principal</b> d'une offre de formation est de répondre à un besoin ou une série de besoins de formation, tels que révélés par les praticiens et les employeurs consultés à cette fin.</p> <p>Un but possible pourrait être de répondre à une pénurie de ressources qualifiées dans un domaine donné ; un autre but pourrait être de permettre aux professionnels d'élargir, de mettre à niveau ou de développer leurs connaissances.</p> <p><b>Exemples d'utilisation de la charte <i>Le marketing à l'exportation des biens et services culturels</i> (<a href="http://www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC_ExpMktg_Chart-fr.pdf">www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC_ExpMktg_Chart-fr.pdf</a>) pour identifier les besoins de formation</b></p> <p><u>Par exemple, projet A : <i>Élaborer des projets de marketing à l'exportation</i></u> But : Offrir un programme de développement professionnel destiné aux artistes et travailleurs culturels impliqués dans le marketing à l'exportation des biens et services culturels, pour renforcer leur capacité à « Élaborer des projets de marketing à l'exportation ». (Se référer à la Charte, CDC-B,C,D,E.)</p> <p><u>Par exemple, projet B : <i>Négocier des contrats et des ententes</i></u> But : Offrir aux artistes émergents un atelier d'introduction, en l'occurrence une formation initiale, à l'art de « Négocier des contrats et des ententes ». (Se référer à la Charte, CDC-F.)</p>	

## 2 Formuler les objectifs généraux \*\* de l'offre de formation

L'objectif général (ou les objectifs généraux) d'une offre de formation peut (peuvent) correspondre à un ou plusieurs champs de compétences (CDC). Dans une Charte des compétences, les rubriques précédées par une lettre sont des champs de compétences CDC (par ex.: CDC A, B, C, etc ...). L'objectif d'un programme peut être dérivé d'un ou de plus d'un CDC.

### Procédure suggérée

En tenant compte du but identifié et des résultats de l'analyse des besoins en formation, déterminer les objectifs du programme en sélectionnant le(s) CDC pertinent(s) pour compléter adéquatement la phrase : *Après avoir complété ce programme avec succès, vous serez capable de...*

### **Exemples d'utilisation de la charte *Le marketing à l'exportation des biens et services culturels* ([www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC\\_ExpMktg\\_Chart-fr.pdf](http://www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC_ExpMktg_Chart-fr.pdf)) pour formuler les objectifs du programme de formation**

#### Par exemple, projet A : *Élaborer des projets de marketing à l'exportation*

Objectifs généraux du programme : *Au terme de ce programme, vous serez capable:*

- d'analyser tous les aspects des marchés d'exportation (CDC-B)
- d'élaborer un plan stratégique d'exportation (CDC-C)
- de financer des projets d'exportation (CDC-D)
- d'élaborer une stratégie de mise en marché (CDC-E)

Clientèle cible (déterminée à partir des résultats de la consultation sur les besoins de formation) : les artistes et travailleurs culturels déjà impliqués dans le marketing de biens et services culturels

But : offrir aux artistes et aux travailleurs culturels ciblés un programme de perfectionnement afin de renforcer leur capacité à élaborer des projets de marketing à l'exportation

#### Par exemple, projet B : *Négocier des contrats et des ententes*

Clientèle cible : artistes émergents souhaitant s'engager dans le marketing à l'exportation de biens et services culturels

But : offrir aux artistes émergents correspondant à la clientèle cible un programme de formation initiale qui leur permettra d'apprendre à négocier des contrats et des ententes

Objectif général du programme : *Au terme de cette formation, vous serez capable de :*  
Négocier des contrats et des ententes (CDC-F)

### 3 Sélectionner les compétences qui constitueront le contenu

En tenant compte des besoins de formation identifiés ainsi que du but et des objectifs du programme, sélectionner les compétences qui constitueront le contenu du cours, module ou unité d'apprentissage.

**Exemples d'utilisation de la charte *Le marketing à l'exportation des biens et services culturels* ([www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC\\_ExpMktg\\_Chart-fr.pdf](http://www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC_ExpMktg_Chart-fr.pdf)) pour sélectionner les compétences qui constitueront le contenu**

Par exemple, projet A : *Élaborer des projets de marketing à l'exportation*

Objectif du programme Étudier tous les aspects des marchés d'exportation (CDC-B)  
Nous avons vu dans la section précédente qu'un des objectifs de ce programme de perfectionnement sera d'apprendre à *analyser tous les aspects des marchés d'exportation (CDC-B)*

#### Contenu

En regard de cet objectif, des besoins identifiés et en considérant le budget alloué pour développer ce programme de perfectionnement, on a, parmi les compétences énumérées dans la charte, sélectionné les compétences suivantes comme éléments de contenu de ce programme.

B1. Identifier les marchés et les débouchés à l'exportation	B6. Déterminer les voies d'accès aux marchés
B2. Vérifier les traités, lois et règlements internationaux applicables aux activités d'exportation	B7. Identifier des partenaires potentiels
B3. Évaluer et valider les marchés d'exportation	B8. Analyser les standards de l'industrie à l'étranger
B4. Identifier la concurrence	B9. Analyser les aspects interculturels
B.5 Identifier les démarches d'exportation similaires	

Par exemple, projet B : *Négocier des contrats et des ententes*

Objectif du programme :  
Négocier des contrats et des ententes (CDC-F)

#### Contenu

En regard de cet objectif général, des besoins identifiés et en considérant le budget alloué pour développer ce programme de formation initiale, on a, parmi les compétences énumérés dans la charte, sélectionné les compétences suivantes comme éléments de contenu de ce programme



F1. Négocier des ententes de coproduction	F5. Négocier des ententes de distribution
F2. Négocier les questions relatives à la propriété intellectuelle	F6. Négocier un contrat de tournée
F3. Négocier les relations de travail	F7. Négocier la tenue d'expositions
F4. Négocier des contrats de représentation	

**Procédure suggérée**

La Charte des compétences peut servir à identifier les **conditions préalables**, tels les savoir, les savoir-faire et / ou les savoir-être que tout candidat devra démontrer pour être admis au programme de formation. On se référera ensuite au Profil pour établir les paramètres qui serviront à évaluer l'admissibilité de chaque candidat.

**Exemples d'utilisation de la charte et du profil *Le marketing à l'exportation des biens et services culturels*** ([www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC\\_ExpMktg\\_Chart-fr.pdf](http://www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC_ExpMktg_Chart-fr.pdf) et [www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC\\_ExpMktg\\_Profile-fr.pdf](http://www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC_ExpMktg_Profile-fr.pdf)) **pour préciser les conditions d'admission au programme de formation**

Par exemple, projet A : *Élaborer des projets de marketing à l'exportation*

Démontrer les connaissances permettant d'évaluer la capacité de s'engager dans l'exportation. Plus précisément, un candidat devra démontrer qu'il possède les connaissances pour :

- évaluer le niveau de préparation de son entreprise/son niveau de préparation personnel (A1)
- évaluer le besoin d'exporter dans le cadre d'une stratégie globale (A2)
- déterminer si le produit est prêt pour l'exportation (A3)
- organiser les aspects financiers (A4)

Par exemple, projet B : *Négocier des contrats et des ententes*

Le candidat devra démontrer des connaissances de base (à définir clairement) concernant les traités, les lois et les règlements internationaux applicables aux activités d'exportation (B2)

## 5 Déterminer les critères d'évaluation basés sur les compétences

La conclusion satisfaisante d'un programme de formation basé sur les compétences dépend au final de la capacité de l'apprenant à mettre en pratique les diverses compétences faisant l'objet de la formation et ce, à un niveau de maîtrise prédéterminé.

Voici un exemple d'une échelle pouvant servir à établir le niveau de maîtrise attendu et atteint par chaque apprenant :

4	Fait preuve d'une maîtrise satisfaisante de cette compétence, démontre l'initiative et la flexibilité requises pour s'adapter à des situations problématiques et peut diriger d'autres personnes.
3	Fait preuve d'une maîtrise satisfaisante de cette compétence sans assistance ni / ou supervision.
2	Fait preuve d'une maîtrise satisfaisante de cette compétence mais a besoin périodiquement d'aide ou de supervision.
1	Fait preuve d'une maîtrise satisfaisante de certaines tâches reliées à cette compétence mais a besoin d'aide ou de supervision pour la maîtriser dans son ensemble.

### **Procédure suggérée**

Chaque compétence à développer fait l'objet d'un niveau de maîtrise attendu. Le niveau de maîtrise attendu peut différer d'une compétence à une autre, car les compétences varient du fait de leur complexité et leur importance ponctuelle relatives. Le niveau de maîtrise en fin de formation sera plus élevé pour les compétences combinant un bas niveau de complexité et un degré d'importance supérieur, et moins élevé pour les compétences combinant un haut niveau de complexité et un degré d'importance inférieur.

D'autres facteurs entrent aussi en ligne de compte dans l'établissement des niveaux de maîtrise, tels que l'expérience ou manque d'expérience de l'apprenant, la durée de la formation et diverses contraintes (disponibilité de l'équipement, difficulté dans la reproduction d'un environnement de travail, etc.).

Il convient d'attribuer un niveau de maîtrise attendu à la fin de la formation, pour chaque compétence à développer, en tenant compte (1) du but du programme, des objectifs et de la(des) clientèle(s) cible(s); (2) de la *nature* de l'habileté (en particulier sa complexité et son degré d'importance relatives); (3) de certain(e)s éléments/contraintes du programme de formation (par ex. : durée de la formation ; disponibilité de l'équipement ; expertise du formateur, etc.).

**Exemples d'utilisation de la charte *Le marketing à l'exportation des biens et services culturels* ([www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC\\_ExpMktg\\_Chart-fr.pdf](http://www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC_ExpMktg_Chart-fr.pdf)) pour déterminer les critères d'évaluation basés sur les compétences**

Par exemple, projet A : *Élaborer des projets de marketing à l'exportation*

<b>Habilités</b>	<b>Niveau de maîtrise attendu à la fin de la formation</b>
B1. Identifier les marchés et débouchés à l'exportation	3
B2. Vérifier les traités, lois et règlements internationaux applicables aux activités d'exportation	2
D1. Identifier les sources de financement	3
E4. Préparer un plan de publicité et de promotion	1

Par exemple, projet B : *Négocier des contrats et des ententes*

<b>Habilités</b>	<b>Niveau de maîtrise attendu</b>
F1. Négocier des ententes de coproduction	2
F2. Négocier les questions relatives à la propriété intellectuelle	2
F3. Négocier les relations de travail	2
F6. Négocier un contrat de tournée	3

**Se référer à la Charte *Le marketing à l'exportation des biens et services culturels* ([www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC\\_ExpMktg\\_Chart-fr.pdf](http://www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC_ExpMktg_Chart-fr.pdf)) afin d'établir la séquence d'apprentissage**

L'énumération des compétences dans une charte de compétences ne correspond pas nécessairement à une séquence d'apprentissage. On peut néanmoins se référer à la charte pour établir cette séquence.

### **Procédure suggérée**

- Pour chacune des compétences qui constitueront le contenu du programme, déterminer, en vous référant à la charte, si une ou d'autres compétences devront être **appries au préalable** (par ex. : D4, A1 et A2 )
- Analyser les résultats et établir la **séquence** d'apprentissage en considérant les préalables identifiés et des principes visant à faciliter l'apprentissage tels du général au spécifique et du simple au complexe.
- Le niveau de **maîtrise** attendu pourra aussi avoir une incidence sur la séquence et même sur la structure du programme ; par exemple, si, dans le cadre d'un programme de formation initiale, on vise un niveau de maîtrise élevé pour certaines compétences, ces compétences pourront faire l'objet de plus d'un module dans le but d'atteindre graduellement le niveau exigé.

## POUR CHAQUE COURS, MODULE OU UNITÉ D'APPRENTISSAGE (7 ET 8)

<b>7</b>	<b>Définir les objectifs d'apprentissage</b>
<p><b><u>Procédure suggérée</u></b> Pour chaque cours, module ou unité d'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• On aura recours au Profil pour définir les <b>objectifs de performance</b> en faisant en sorte (1) que chaque objectif découle d'une tâche ou d'une habileté spécifique décrite dans le Profil ; et (2) qu'il y ait 2 à 5 objectifs d'apprentissage par tâche ou habileté spécifique.</li><li>• On se référera aussi au Profil pour définir les <b>objectifs cognitifs</b> : (1) chaque objectif cognitif sera dérivé d'une tâche et / ou d'une Action clé décrite dans le profil, et (2) il devrait y avoir 2 ou 3 objectifs cognitifs par tâche spécifique et/ou Action clé.</li></ul> <p><b>Exemples d'utilisation du profil <i>Le marketing à l'exportation des biens et services culturels</i> (<a href="http://www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC_ExpMktg_Profile-fr.pdf">www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC_ExpMktg_Profile-fr.pdf</a>) pour définir les objectifs d'apprentissage.</b></p> <p><u>Par exemple, projet A : <i>Élaborer des projets de marketing à l'exportation</i></u></p> <p><u>Module</u> : Établir un budget (D2)</p> <p><u>Objectifs d'apprentissage définis en termes de performance attendue</u> : <i>Au terme de ce cours, module ou unité d'apprentissage, vous serez capable :</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• d'identifier et de chiffrer les revenus (se référer au Profil D2.1)</li><li>• d'identifier et de chiffrer les dépenses (se référer au Profil D2.2)</li><li>• de prévoir les mouvements de trésorerie (se référer au Profil D2.3)</li><li>• de faire face aux imprévus (se référer au Profil D2.4)</li></ul> <p><u>Objectifs d'apprentissage d'ordre cognitif</u> : <i>Au terme de ce cours, module ou unité d'apprentissage, vous serez capable :</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• d'expliquer les notions suivantes : financement public et privé (se référer au Profil D2.1, Actions clés); frais généraux (se référer au Profil D2.2, Actions clés); trésorerie (se référer au Profil D2.3, Actions clés); imprévus (se référer au Profil D2.4, Actions clés)</li><li>• de démontrer une bonne compréhension des étapes clés de l'établissement d'un budget (se référer au Profil D2.1 à D2.4, Actions clés)</li></ul>	

Par exemple, projet B : Négocier des contrats et des ententes

Module : Négocier un contrat de tournée (F6)

Objectifs d'apprentissage définis en terme de performance :

*Au terme de ce cours, module ou unité d'apprentissage, vous serez capable :*

- d'identifier les sources de financement public et privé (se référer au Profil F6.1)
- d'embaucher des diffuseurs, des agents et des conservateurs dans le (les) pays où s'effectuera la tournée (se référer au Profil F6.2)
- de négocier des ententes relatives au calendrier de tournée (se référer au Profil F6.3)
- d'élaborer le calendrier de la tournée (se référer au Profil F6.4)
- de négocier des ententes de publicité et de promotion (se référer au Profil F6.5)

Objectifs d'apprentissage d'ordre cognitif:

*Au terme de ce cours, module ou unité d'apprentissage, vous serez capable :*

- d'identifier et de comparer les caractéristiques principales des sources de financement public et privé actuellement disponibles au Canada pour les projets de tournée (se référer au Profil F6.1, Actions clés)
- de décrire les rôles et responsabilités (1) d'un diffuseur; (2) d'un agent; (3) d'un conservateur (se référer au Profil F6.2, Actions clés), dans le contexte d'un projet de tournée
- d'identifier et de justifier les facteurs / critères habituellement pris en compte pour négocier des cachets de représentation (se référer au Profil F6.3, Actions clés)

**Procédure suggérée**

Pour chaque cours, module ou unité d'apprentissage :

Choisir **au moins deux indicateurs de performance par action** de sorte que (a) chaque indicateur découle d'une Action clé (se référer à la 3<sup>e</sup> colonne du Profil) et (b) dénote les règlements ou standards de l'industrie à respecter, le cas échéant. Les **Compétences générales** énumérées dans la 4<sup>e</sup> colonne du Profil peuvent également servir d'indicateurs de performance.

**Exemples d'utilisation du profil *Le marketing à l'exportation des biens et services culturels* ([www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC\\_ExpMktg\\_Profile-fr.pdf](http://www.culturalhrc.ca/em/pdf/CHRC_ExpMktg_Profile-fr.pdf)) pour déterminer des indicateurs de performance par objectif d'apprentissage**

Par exemple, projet A : *Élaborer des projets de marketing à l'exportation*

Module : Établir un budget (D2)

Objectif d'apprentissage attendu #1 : Identifier et chiffrer les revenus (D2.1)

Indicateurs de performance (se référer au Profil 2.1, Actions clés)

*L'apprenant a-t-il démontré d'une manière satisfaisante qu'il est capable d` :*

- évaluer le soutien financier du secteur public ?
- évaluer le soutien / financement du secteur privé ?
- évaluer les contributions potentielles des partenaires ?
- évaluer les revenus ?
- évaluer sa contribution personnelle ?

*En accomplissant cette tâche, l'apprenant a-t-il...*

- démontré des capacités d'analyse ? (J4)
- fait preuve de discernement ? (J9)

Objectifs d'apprentissage attendus #2 : Identifier et chiffrer les dépenses (D2.2)

Indicateurs de performance (se référer au Profil 2.2, Actions clés)

*L'apprenant a-t-il démontré d'une manière satisfaisante qu'il est capable...*

- de chiffrer les frais généraux/fixes ?
- d'évaluer les dépenses de production ?
- d'intégrer les dépenses spécifiques au marché d'exportation ?

*En accomplissant cette tâche, l'apprenant a-t-il...*

- démontré des capacités d'analyse ? (J4)
- fait preuve de discernement ? (J9)



*Voilà ! Il ne vous reste plus qu'à éprouver l'utilité et l'efficacité de ce guide dans le cadre d'un 'vrai' projet de formation ! Nous sommes intéressés à vos observations et vos suggestions.*

Le CRHSC souhaite avoir vos commentaires sur l'utilisation de ce *Guide*, ainsi que vos suggestions en vue d'améliorations potentielles de futures éditions. Le formulaire en annexe vous permettra de nous faire part de vos commentaires, observations et suggestions. Vous pouvez nous faire parvenir ce formulaire par courriel au [info@crhsculturel.ca](mailto:info@crhsculturel.ca). Merci.

Pierre Morin - Consultant et Facilitateur DACUM

Adaptation du Guide réalisée par Susan Annis - Directrice générale, CRHSC  
et Lucie D'Aoust – Gestionnaire principale, CRHSC

[www.crhsculturel.ca](http://www.crhsculturel.ca)





## LES CHARTES ET LES PROFILS DE COMPÉTENCES DU CRHSC (avril 2013)

[www.culturalhrc.ca/index-f.asp](http://www.culturalhrc.ca/index-f.asp)

### Multidisciplinaire

*L'Art de gérer sa carrière* (artiste/travailleur autonome)

Les gestionnaires culturels

*Le marketing à l'exportation des biens et services culturels* [l'exemple utilisé dans ce guide]

Les mentors dans le domaine culturel

### Arts de la scène

Le diffuseur de spectacles

Gréeurs de spectacles

Technicien en automation

Technicien de scène (machiniste)

### Cinéma et télévision

Le directeur de production (Cinéma et télévision)

Les documentaristes

Le producteur (Cinéma et télévision)

Le réalisateur (Cinéma et télévision)

Le régisseur d'extérieurs (Cinéma et télévision)

Le showrunner

### Création littéraire et édition

Éditeurs de livres

Édition de magazines

### Médias numériques

Équipe de médias numériques interactifs

Producteurs de médias interactifs

### Musique et enregistrement sonore

Agent de spectacles (Production de spectacles)

Développement, mise en marché et distribution

Édition musicale

Gérant d'artistes dans le domaine de la musique

Réalisation d'enregistrement sonore

### Patrimoine

Les spécialistes de la gestion de ressources d'information



## FEUILLE DE COMMENTAIRES

Le CRHSC souhaite avoir vos commentaires sur l'utilisation du *Guide Des Compétences-au-Programme d'études*, ainsi que vos suggestions en vue d'améliorations potentielles de futures éditions. Le présent formulaire vous permettra de nous faire part de vos commentaires, observations et suggestions. Vous pouvez nous faire parvenir ce formulaire par courriel à [info@crhsculturel.ca](mailto:info@crhsculturel.ca). Merci.

Nom \_\_\_\_\_

Organisme \_\_\_\_\_

Adresse courriel \_\_\_\_\_