



Collège
Royal
du Québec

POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES FORMATEURS

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
LE 1^{ER} JUILLET 2025

Table des matières

<i>Introduction</i>	2
<i>Objectifs de la politique de recrutement</i>	2
<i>Les principes directeurs</i>	2
<i>Le processus de recrutement</i>	3
1. Analyse des besoins.....	3
2. Rédaction et diffusion de l'offre	3
3. Réception et présélection des candidatures	4
4. Entretien de sélection	4
5. Vérification des références et validation des compétences.....	4
6. Décision et intégration.....	5
<i>Les critères de sélection</i>	5
1. Compétences techniques et expertise disciplinaire	5
2. Compétences pédagogiques	5
3. Savoir-être et aptitudes relationnelles	5
4. Expérience et engagement professionnel.....	6
5. Adhésion aux valeurs du CRQC	6
<i>Évaluation et suivi des formateurs recrutés</i>	6
<i>Conclusion</i>	7

Introduction

Le recrutement des formateurs représente un enjeu crucial pour tout établissement d'enseignement. La qualité de la formation dépend largement de la compétence, de l'expérience et de l'engagement des personnes sélectionnées pour transmettre les savoirs. Une politique de recrutement claire, transparente et rigoureuse est donc essentielle pour garantir l'excellence du dispositif pédagogique et la satisfaction des apprenant·e·s.

Objectifs de la politique de recrutement

- Assurer la sélection de formateurs qualifiés, compétents et engagés dans la réussite des participant·e·s.
- Favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion dans le processus de sélection.
- Adapter les profils recrutés aux besoins spécifiques du public cible et des programmes dispensés.
- Garantir la conformité avec les réglementations en vigueur et les exigences de qualité.

Les principes directeurs

- **Transparence** : Le processus de recrutement doit être clair, communiqué à toutes les parties prenantes et documenté à chaque étape.
- **Équité** : Chaque candidature est évaluée objectivement, sans discrimination, en se basant sur les compétences et l'expérience.

- **Diversité et inclusion** : La politique s'engage à promouvoir la diversité des profils (genre, âge, origine, parcours professionnel) afin d'enrichir les approches pédagogiques.
- **Adaptabilité** : Le processus tient compte des évolutions des besoins pédagogiques et des nouvelles compétences attendues sur le marché.

Le processus de recrutement

1. Analyse des besoins

Avant tout recrutement, une analyse détaillée des besoins est réalisée. Elle prend en compte :

- Les objectifs de la formation ou du programme concerné.
- Le profil des apprenant·e·s (niveau d'étude, expérience, besoins spécifiques).
- Les compétences techniques et pédagogiques requises.
- La durée, le format et le calendrier de la formation.

2. Rédaction et diffusion de l'offre

Une offre de recrutement claire et précise est rédigée, spécifiant :

- Le descriptif du poste de formateur (missions principales, attentes, objectifs de la fonction).
- Les qualifications minimales exigées (diplômes, certifications, expériences antérieures).

- Les compétences attendues, tant sur le plan technique que pédagogique et relationnel.
- Les modalités de candidature (dossier à fournir, date limite, procédure).

L'offre est diffusée via des canaux adaptés : plateformes d'emploi spécialisées, réseaux professionnels, site internet de l'organisme, etc.

3. Réception et présélection des candidatures

Les candidatures reçues sont étudiées de façon anonyme lorsque cela est possible, afin d'assurer l'équité. Une grille d'évaluation standardisée permet de présélectionner les dossiers répondant le mieux aux critères définis.

4. Entretien de sélection

Les candidat·e·s présélectionné·e·s sont convoqué·e·s à un ou plusieurs entretiens individuels ou collectifs. Ces rencontres permettent :

- D'évaluer la motivation, l'engagement et la capacité de transmission des connaissances.
- De tester les compétences pédagogiques via des mises en situation ou des simulations d'animation de groupe.
- D'apprécier le savoir-être et l'aptitude à travailler en équipe.

5. Vérification des références et validation des compétences

Un contrôle des références professionnelles ainsi que la vérification des diplômes, certificats, permis, attachement à une organisation spécifique ou ordre professionnel sont réalisés.

6. Décision et intégration

La décision finale est prise par la direction générale, qui s'assure du respect des principes d'équité et de diversité. Les candidat·e·s retenu·e·s bénéficient d'un parcours d'intégration : présentation du CRQC, formation sur les outils et méthodes internes, accompagnement par un·e mentor ou un·e pair expérimenté·e.

Les critères de sélection

1. Compétences techniques et expertise disciplinaire

- Maîtrise des contenus à enseigner : formation initiale adéquate (diplôme, certification) et expérience professionnelle significative dans le domaine.
- Capacité à actualiser ses connaissances et à intégrer les évolutions du secteur.

2. Compétences pédagogiques

- Savoir concevoir des supports et des séquences pédagogiques adaptés au public et aux objectifs visés.
- Capacité à évaluer les acquis des apprenant·e·s et à adapter la progression pédagogique.

3. Savoir-être et aptitudes relationnelles

- Qualités d'écoute, d'empathie et de bienveillance.
- Capacité à motiver, encourager et accompagner les participant·e·s.

- Ouverture d'esprit, respect de la diversité et gestion des situations sensibles ou conflictuelles.

4. Expérience et engagement professionnel

- Expérience préalable en animation ou en enseignement, idéalement auprès d'un public similaire.
- Engagement dans une démarche continue de formation et d'amélioration des pratiques.

5. Adhésion aux valeurs du CRQC

- Respect de la mission, de la vision et des valeurs du CRQC.
- Volonté de contribuer activement au développement de la communauté éducative et au bien-être des apprenant·e·s.

Évaluation et suivi des formateurs recrutés

L'évaluation ne s'arrête pas à l'embauche. Un dispositif de suivi et d'accompagnement est mis en place pour s'assurer de la qualité de l'intervention des formateurs :

- Observations de séances, retours des apprenant·e·s et des pairs.
- Bilan régulier des compétences et besoins de formation complémentaire.
- Rétroactions constructives et plan de développement professionnel personnalisé.

Conclusion

La politique de recrutement des formateurs repose sur une approche rigoureuse, transparente et inclusive, visant à garantir la meilleure expérience possible aux apprenant·e·s tout en valorisant les compétences et l'engagement des formateurs. Les critères de sélection, adaptés aux exigences du secteur et aux besoins du CRQC, assurent une adéquation entre les profils retenus et les objectifs poursuivis. L'intégration et le suivi des nouveaux formateurs permettent de maintenir un haut niveau d'exigence et de contribuer à l'évolution continue de l'offre de formation.