

CPHR/CRHA

CHARTERED PROFESSIONALS
IN HUMAN RESOURCES
CANADA

CONSEILLERS EN RESSOURCES
HUMAINES AGRÉÉS
CANADA

Conseillers en ressources
humaines agréés (CRHA)

Cadre de compétences

Table des matières

À propos de la désignation de CRHA.....	3
Application du cadre de compétences	3
Parcours pour obtenir la désignation de CRHA.....	4
Maintenir la désignation de CRHA	4
Vue d'ensemble des domaines de connaissances fonctionnelles	5
Compétences habilitantes.....	5
Niveaux de maîtrise et évaluations.....	5
Critères.....	6
Annexe A – Compétences en RH par domaine fonctionnel et méthode d'évaluation.....	7
Annexe B – Compétences habilitantes.....	11

À propos de la désignation de CRHA

La désignation de conseiller en ressources humaines agréé (CRHA) reconnaît les réalisations et les capacités. Ce titre professionnel indique que l'on a acquis les connaissances et les compétences requises dans le domaine des ressources humaines et que l'on continue de les démontrer de manière active. En se soumettant à un processus d'examen et d'évaluation, chaque candidat à l'agrément doit établir qu'il possède les compétences clés nécessaires au métier des RH.

De nos jours, la demande en professionnels qualifiés de tous les domaines est fort importante. Tandis que les entreprises, dans leur poursuite de la réussite, se trouvent en concurrence les unes avec les autres dans un environnement en changement constant, elles s'efforcent de trouver les ressources humaines qui les aideront à gérer les talents avantageusement.

La désignation permet aux employeurs, aux clients et aux autres professionnels des HR de s'assurer qu'un CRHA s'est engagé à respecter le code et les règles de déontologie.

Une fois la désignation de CRHA obtenue, il est requis de maintenir ses compétences à jour. Pour cela, il faut se conformer aux normes établies d'une formation professionnelle continue.

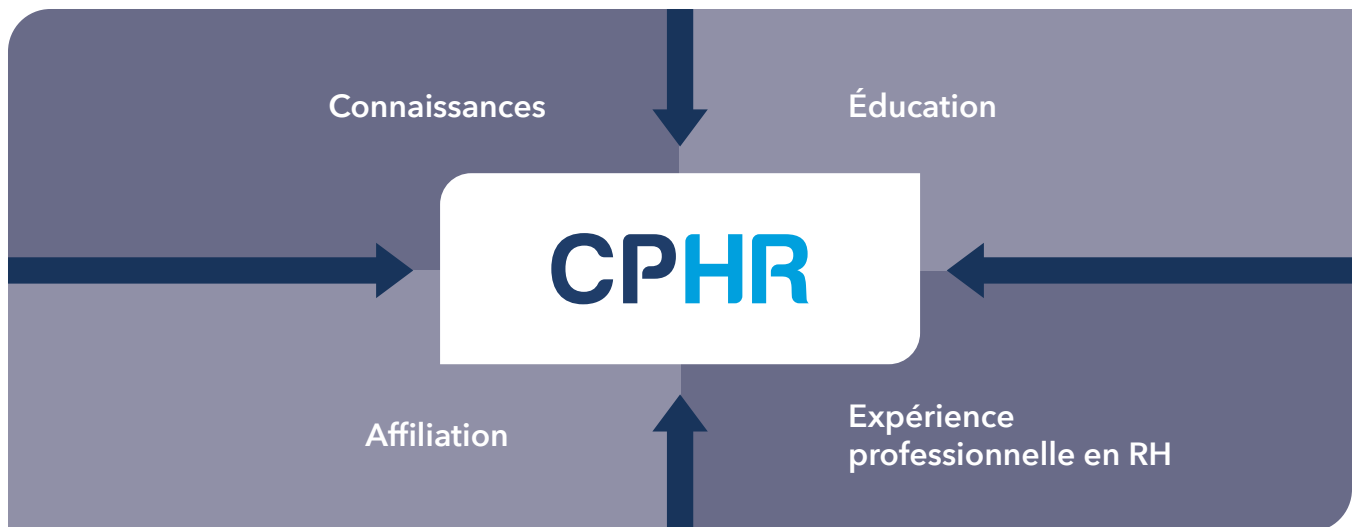
Application du cadre de compétences

Le cadre de compétences des CRHA définit 44 compétences professionnelles spécifiques que les candidats doivent démontrer pour obtenir l'agrément. Ces compétences sont rédigées sous forme d'énoncés définissant le travail d'un conseiller en ressources humaines agréé pour permettre aux associations de RH provinciales de juger si les candidats remplissent les normes attendues d'eux par les employeurs et le public. Les compétences sont soumises à une analyse nationale d'exercice professionnel pour rester à jour.

Le cadre de compétences des CRHA stipule le niveau de maîtrise qu'il convient d'atteindre dans chaque compétence et la manière dont il sera évalué. Les niveaux de compétences et de maîtrise constituent le critère minimal pour obtenir la désignation de CRHA.

Le cadre de compétences est la base qui étaye la désignation de CRHA. Il est utilisé par :

- Les employeurs et le public pour mieux comprendre les valeurs des CRHA
- Le milieu universitaire pour la conception et l'élaboration de programmes éducatifs et professionnels
- Les CRHA pour valider leurs compétences et leurs habiletés et exprimer leurs valeurs en tant que membres de la profession
- Les CRHA et les associations membres de CRHA Canada pour répondre aux exigences de formation professionnelle continue (FPC)
- Les futurs CRAH pour leur permettre de comprendre les connaissances, les compétences et les habiletés requises chez un membre de la profession



* Les options d'équivalence ne sont pas forcément appliquées par toutes les associations membres.

Obtenir la désignation de CRHA

Les critères d'éducation, d'examen et d'expérience de la désignation de CRHA sont destinés à donner aux candidats la possibilité de développer et de démontrer les compétences attendues de la profession.

Les critères exigés pour devenir un conseiller en ressources humaines agréé comprennent :

- L'adhésion : répondre aux critères permettant de devenir membre d'une section régionale d'une association de RH provinciale affiliée aux CRHA Canada.
- Les connaissances : démontrer que l'on possède les connaissances théoriques sur les compétences fonctionnelles des CRHA.
- L'éducation : en ayant obtenu au minimum un grade de bachelier, prouver que l'on sait utiliser dans toutes sortes de situations sa pensée critique et les procédures d'analyse qui démontrent ses compétences habilitantes et sa capacité d'employer des connaissances fonctionnelles.
- L'expérience de travail de niveau professionnel : démontrer que l'on a acquis une expérience des ressources humaines de niveau professionnel, là où la portée du travail exige d'agir indépendamment, d'assumer la responsabilité des résultats et d'avoir de l'influence sur les décisionnaires.
- S'engager à adhérer au code et aux règles de déontologie.

Veuillez vous reporter à la page 6 pour en savoir plus sur chaque critère.

Maintenir la désignation de CRHA

Une fois la désignation de CRHA obtenue, il est requis de maintenir ses compétences à jour. Pour cela, il faut se conformer aux normes établies d'une formation professionnelle continue.

La formation professionnelle continue (FPC) consiste à déclarer des activités de perfectionnement reconnues qui permettent d'étendre ses connaissances et de faire progresser son exercice professionnel dans les domaines de compétence.

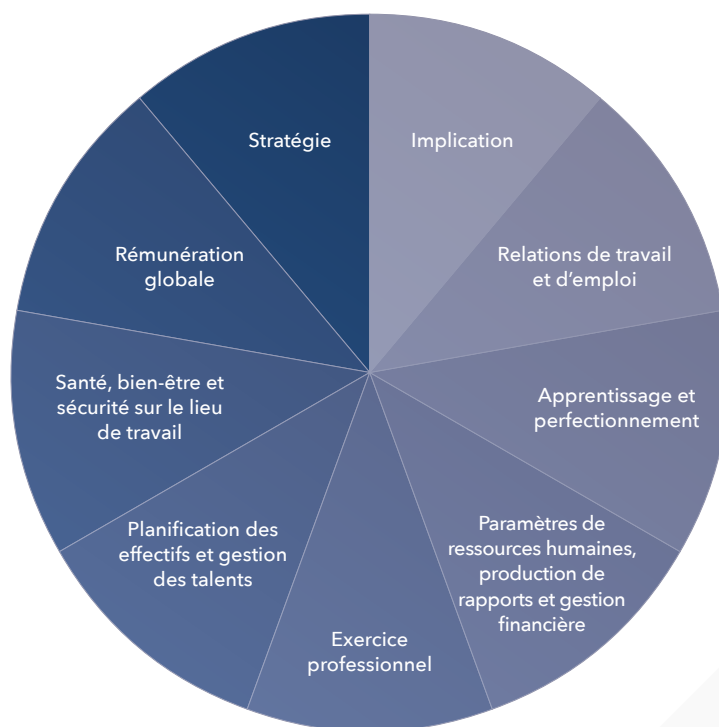
Il est exigé des CRHA de suivre des activités de formation professionnelle continue tous les ans. Ils doivent remplir un minimum de 20 heures de FPC reconnue tous les ans, ainsi que 100 heures sur une base continue de trois ans.

Vue d'ensemble des domaines de connaissances fonctionnelles

Par compétences fonctionnelles, on entend celles qui sont propres au domaine et à la pratique des ressources humaines.

Elles sont regroupées en neuf disciplines ou domaines de connaissance.

Pour une liste complète des compétences fonctionnelles de chaque domaine de connaissance, veuillez consulter l'annexe A : Compétences de RH par domaine fonctionnel



Compétences habilitantes

En plus de connaissances fonctionnelles, il est également nécessaire de posséder diverses compétences habilitantes pour compléter les qualités d'un professionnel confirmé.

- Pensée stratégique et systémique
- Exercice professionnel et pratiques conformes à la déontologie
- Résolution de problème critique et prise de décision analytique
- Gestion du changement et transformation culturelle
- Communication, résolution de conflits, et gestion des relations

Les compétences habilitantes sont décrites dans l'annexe B.

Niveaux de maîtrise et évaluations

Par niveaux de maîtrise, on entend les niveaux de connaissances et de compétences requis pour devenir un CRHA. Les niveaux de maîtrise du cadre de compétence des CRHA sont définis de la manière suivante :

La lucidité – la capacité d'expliquer, de décrire et de démontrer ses connaissances.

La compréhension – appuyée par la lucidité, la compréhension démontre que l'on est capable d'appliquer ses connaissances pour mettre en œuvre ses compétences.

La maîtrise – appuyée par la lucidité et la compréhension, la maîtrise démontre la capacité de s'inspirer d'expériences précédentes pour mettre en œuvre ses compétences de planification, d'interprétation, d'analyse et d'adaptation à son milieu.

Le niveau de maîtrise minimum à démontrer est précisé pour chaque compétence fonctionnelle. De plus, les niveaux de maîtrise déterminent la méthode d'évaluation de chaque compétence fonctionnelle.

Critères de connaissances

L'*Examen national des connaissances*[®] (ENC) est l'outil d'échelle nationale qui permet d'évaluer l'ensemble des connaissances d'un candidat en matière de ressources humaines. L'examen jauge sa compréhension des connaissances théoriques qui font partie des compétences d'un CRHA. Les connaissances théoriques recouvrent les éléments fondamentaux, les politiques, les pratiques, les méthodes, la législation, etc. Ces données peuvent être rédigées sous forme de procédures et être acquises avec une certaine précision au cours du processus d'apprentissage. Les questions de l'ENC se portent sur les compétences des neuf domaines de connaissances fonctionnelles.

Programmes en ressources humaines agréés d'associations membres

Les candidats au titre de CRHA peuvent éviter de passer l'ENC lorsqu'ils sont titulaires d'un diplôme ou d'un grade équivalent en RH qui reconnaît les compétences telles que décrites dans les domaines de connaissances fonctionnelles des CRHA. Les programmes admissibles offerts dans des établissements éducatifs sont agréés par une association provinciale membre et, une fois l'agrément obtenu, reconnus par toutes les associations membres des CRHA Canada.

Critères d'éducation

Les candidats à l'agrément doivent confirmer qu'ils détiennent au minimum un grade de niveau du baccalauréat dans n'importe quelle discipline. Un diplôme constitue la base des compétences habilitantes qui permettent d'appliquer ses connaissances fonctionnelles en utilisant sa pensée critique et des procédures analytiques dans toutes sortes de situations. Le processus d'obtention d'un diplôme permet également de développer une compréhension et des connaissances générales sur les nombreux concepts clés, les méthodes, les approches théoriques et les postulats touchant à une ou plusieurs disciplines; d'être capable de recueillir, d'examiner, d'évaluer et d'interpréter les données sur des sujets particuliers; d'être capable d'employer des techniques reconnues pour identifier les problèmes, d'analyser les données de manière critique, d'évaluer les mesures de rechange et de proposer des solutions; d'être capable de communiquer les résultats de son travail avec précision et fiabilité; et enfin, de s'engager à endosser la responsabilité de la prise de décisions.



* L'option 2 n'est pas forcément offerte par toutes les associations membres.

* L'option 2, lorsqu'elle est offerte, s'adresse aux professionnels en RH chevronnés. Les études postsecondaires requises pour entrer dans le métier des RH ayant évolué au cours des dernières années, cette option vise à reconnaître les cinq années supplémentaires d'expérience professionnelle comme l'équivalent d'un diplôme de n'importe quelle discipline

Expérience en RH de niveau professionnel

Le critère d'expérience du CRHA est une étape officielle de l'obtention de ce titre qui demande aux candidats de prouver qu'ils possèdent un minimum de trois années d'expérience professionnelle en ressources humaines. Ils peuvent ainsi démontrer qu'ils sont capables d'appliquer les connaissances et les compétences acquises au cours de leurs études et de leur expérience en milieu de travail. Ils doivent établir qu'ils possèdent une expérience variée dans au moins deux domaines de connaissances fonctionnelles, ou bien une spécialisation dans un seul d'entre eux. Si leur spécialisation ne s'applique pas à toutes les compétences de ce domaine précis, ils devront alors prouver leur expérience dans deux des autres domaines.

Annexe A – Compétences en RH par domaine fonctionnel

CODE	COMPÉTENCE	MAÎTRISE	ÉVALUATION
10000	Stratégie		
10100	Agir sur l'organisme et ses pratiques en matière de ressources humaines en mettant en œuvre une perspective stratégique reflétant les tendances économiques, sociétales, technologiques, politiques et démographiques dans le but d'augmenter la valeur des effectifs.	Lucidité	Évaluation
10200	Développer une compréhension de l'application des principes et méthodes de gouvernance tout en se gardant informé sur les pratiques exemplaires permettant de contribuer à la stratégie approuvée et de l'appliquer.	Lucidité	Évaluation
10300	Assurer un leadership efficace des ressources humaines, tout en reconnaissant les rôles et responsabilités du corps administratif et de la direction de l'organisme ainsi que leur relation avec les autres parties prenantes, afin de mettre en œuvre le plan opérationnel et de gérer le risque.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience
10400	Apporter sa contribution à la vision, la mission, les valeurs et les objectifs de l'organisme, en faisant preuve d'un bon sens des affaires et en participant à la planification stratégique afin de soutenir les objectifs organisationnels.	Lucidité	Examen Expérience
10500	Harmoniser les pratiques de ressources humaines en transposant leurs objectifs et priorités dans la stratégie organisationnelle avec pour but de réaliser le plan de l'organisme.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience
10600	Travailler en consultation sur le changement de la stratégie de direction visant à réaliser le plan de l'organisme, tout en prenant en considération les objectifs, les ressources nécessaires et les forces d'opposition.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience
20000	Exercice professionnel		
20100	Gérer des responsabilités en matière de ressources humaines et établir des relations productives compatibles avec les normes de pratique, et cela avec la diligence raisonnable et l'intégrité nécessaires à l'équilibre des intérêts de toutes les parties.	Lucidité, compréhension et maîtrise	Examen Expérience
20200	Adhérer aux normes déontologiques des professionnels des ressources humaines en donnant l'exemple d'actions judicieuses destinées à contrebalancer les intérêts de toutes les parties prenantes.	Lucidité, compréhension et maîtrise	Examen Expérience
20300	Respecter les exigences prévues par la loi en matière de politiques et pratiques de ressources humaines afin de promouvoir les valeurs de l'organisme et de gérer le risque.	Lucidité, compréhension et maîtrise	Examen Expérience
20400	Après analyse des problèmes et des options, recommander des solutions déontologiques à la direction de l'organisme afin d'encourager une gouvernance de l'entreprise responsable et de gérer le risque.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience
20500	Favoriser l'avancement du métier des ressources humaines en participant à des activités professionnelles et en défendant les intérêts de la profession pour renforcer la valeur des effectifs sur le lieu de travail.	Lucidité, compréhension et maîtrise	Examen Expérience
20600	Préconiser une approche fondée sur des données probantes pour l'élaboration de politiques et de pratiques en matière de ressources humaines en utilisant les ressources professionnelles actuelles pour fournir une base solide à la prise de décisions dans ce domaine.	Lucidité et compréhension	Évaluation
20700	En s'appuyant sur des sources crédibles, effectuer des recherches sur les opérations ainsi que sur les tendances mondiales et technologiques afin d'incorporer à bon escient de nouvelles technologies et idées à la pratique des ressources humaines.	Lucidité, compréhension et maîtrise	Examen Expérience

CODE	COMPÉTENCE	MAÎTRISE	ÉVALUATION
30000	Implication		
30100	Favoriser l'implication, la mobilisation et la motivation des employés en élaborant, en appliquant et en évaluant des stratégies innovantes destinées à améliorer la productivité, le moral et la culture.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience
30200	Créer des initiatives grâce auxquelles les dirigeants harmoniseront la culture, les valeurs et les groupes de travail afin d'augmenter la productivité et l'implication des employés.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience
30300	Démontrer la valeur de l'implication des employés en appliquant des mesures judicieuses pour encourager la productivité, l'amélioration continue et l'innovation, ainsi que pour mieux attirer et maintenir les effectifs.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience
30400	Faire équipe avec les dirigeants pour établir un dialogue avec les employés, le syndicat et les parties prenantes sur les défis et l'évolution de l'organisme afin de faciliter chez eux une meilleure compréhension et une meilleure relation avec l'entreprise.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience
40000	Planification des effectifs et gestion des talents		
40100	Établir un plan des effectifs en identifiant les besoins en talents actuels et futurs dans un esprit de soutien des objectifs de l'organisme.	Lucidité	Évaluation
40200	Augmenter l'attrait de l'employeur auprès d'employés potentiels en concevant et en formulant une proposition de valeur employeur de l'organisme destinée à engager des effectifs de qualité.	Lucidité, compréhension	Examen Expérience
40300	Sélectionner, embaucher et former des effectifs dans le cadre d'un plan de main-d'œuvre destiné à remplir les besoins en compétences et à engager des talents répondant aux objectifs stratégiques de l'organisme.	Lucidité, compréhension et maîtrise	Examen Expérience
40400	Mettre en œuvre un système de gestion du rendement qui permettra d'harmoniser la performance individuelle et organisationnelle avec la stratégie en les mesurant par rapport aux objectifs établis et aux attentes.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience
50000	Relations de travail et relations avec les employés		
50100	Favoriser un milieu de travail collaboratif entre l'employeur, le syndicat (lorsqu'il en existe un), les employés et les autres groupes de représentation en établissant un dialogue clair et ouvert destiné à inspirer le respect, la productivité et l'implication des effectifs.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience
50200	Interpréter la législation, la convention collective (le cas échéant) et les politiques conformes aux exigences juridiques et aux valeurs organisationnelles afin de traiter les employés de manière juste et consistante et de gérer le risque de litiges et de conflits.	Lucidité, compréhension et maîtrise	Examen Expérience
50300	Recommander des stratégies de relations de travail et de relations avec les employés fondées sur les risques, les coûts et les débouchés pour permettre d'atteindre les objectifs de l'entreprise.	Lucidité et compréhension	Évaluation
50400	Se servir de la négociation comme un outil de résolution des problèmes du travail qui respecte la loi, les tendances économiques et sociétales, les objectifs établis et les stratégies destinées à parvenir à un accord.	Lucidité	Évaluation
60000	Rémunération globale		
60100	Créer une structure de rémunération totale comprenant émoluments, pensions, avantages sociaux et toutes conditions préalables afin de maintenir la cohérence, l'équité et la compétitivité organisationnelle, de se conformer aux exigences prévues par la loi et d'encourager les comportements souhaités.	Lucidité	Évaluation
60200	Mettre en œuvre une structure de rémunération globale en employant des systèmes d'évaluation des emplois et des comparaisons de marchés permettant d'assurer la cohérence, l'équité, la compétitivité organisationnelle, la conformité aux exigences prévues par la loi, et les comportements souhaités.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience

CODE	COMPÉTENCE	MAÎTRISE	ÉVALUATION
60300	Évaluer la structure de rémunération globale à l'aide des paramètres nécessaires et surveiller les tendances et les innovations permettant d'assurer la cohérence, l'équité, la compétitivité organisationnelle, la conformité aux exigences prévues par la loi, la performance et les comportements souhaités; effectuer des recommandations à la direction de l'organisme.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience
60400	Transmettre des renseignements sur la valeur totale et les changements apportés à la rémunération globale en employant des moyens de communication appropriés pour permettre la compréhension et encourager la performance et les comportements souhaités.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience

70000 Apprentissage et développement			
70100	Identifier les priorités d'apprentissage organisationnel harmonisées avec la stratégie opérationnelle en faisant participer les principaux intervenants afin de favoriser un apprentissage adéquat et un rendement des investissements.	Lucidité, compréhension et maîtrise	Examen Expérience
70200	Créer des occasions pour les employés d'apprendre et de se développer professionnellement en maximisant leur potentiel en harmonie avec la stratégie d'entreprise pour contribuer efficacement aux objectifs organisationnels.	Lucidité, compréhension et maîtrise	Examen Expérience
70300	Mettre en œuvre des programmes d'apprentissage et de perfectionnement conformes aux principes de l'apprentissage des adultes pour renforcer la compétence et assurer la pertinence et l'efficacité.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience
70400	Évaluer les priorités et les programmes d'apprentissage et de perfectionnement conformément à des principes de mesure solides pour documenter l'atteinte des objectifs organisationnels et les progrès accomplis dans ce sens.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience
70500	Développer une culture organisationnelle où l'enrichissement se produit à différents niveaux en faisant de l'apprentissage un élément du travail quotidien dans le but d'améliorer l'efficacité des individus, de l'équipe et de l'organisme.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience
70600	Élaborer des initiatives permettant aux dirigeants d'acquérir des compétences en mentorat et en encadrement pour appuyer les priorités d'apprentissage et de perfectionnement des employés.	Lucidité	Évaluation

80000 Santé, bien-être et sécurité sur le lieu de travail			
80100	Promouvoir la santé et la sécurité des employés en ayant une bonne compréhension de la législation, des règlements et des normes afin d'accroître la sensibilisation organisationnelle, d'assurer la conformité et de gérer les risques.	Lucidité, compréhension et maîtrise	Examen Expérience
80200	Instaurer des politiques, des procédures, des rôles et des responsabilités en matière de santé, de sécurité et de mieux-être pour les dirigeants et les employés, et veiller à la conformité en fournissant une formation, en assurant une surveillance et en mettant en place des mesures adéquates de protection et de gestion de l'incapacité.	Lucidité et compréhension	Évaluation
80300	Sensibiliser les employés en sanctionnant des modes de vie sains et en leur donnant des occasions d'améliorer leur mieux-être afin de maintenir la santé des effectifs et de l'organisme en général.	Lucidité, compréhension et maîtrise	Examen Expérience
80400	Adopter une approche proactive de la santé mentale et du bien-être psychologique sur le lieu de travail en améliorant la sensibilisation à tous les niveaux de l'organisme dans un but d'amélioration de la performance.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience

CODE	COMPÉTENCE	MAÎTRISE	ÉVALUATION
90000	Paramètres de ressources humaines, production de rapports et gestion financière		
90100	En s'aidant d'informations financières et opérationnelles, prendre des décisions d'affaires éclairées pour harmoniser les ressources humaines avec la stratégie des activités.	Lucidité et compréhension	Évaluation
90200	Effectuer des vérifications exhaustives des ressources humaines en échantillonnant les politiques, les procédures, les programmes et les systèmes afin de cerner les atouts et les domaines à améliorer et d'assurer la conformité.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience
90300	Définir les critères d'un système d'information sur les ressources humaines saisissant les données et produisant des rapports pour informer les dirigeants des tendances visant à atteindre les objectifs organisationnels.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience
90400	Gérer l'information sur les ressources humaines en conformité avec les exigences prévues par la loi en utilisant des outils et des procédures adaptés afin d'appuyer la prise de décision et d'informer les dirigeants des progrès vers les objectifs organisationnels.	Lucidité, compréhension et maîtrise	Examen Expérience
90500	Rendre compte de l'efficacité des investissements en capital humain comparés aux indicateurs de performance clés en utilisant des mesures et des paramètres appropriés pour suivre les tendances et favoriser les progrès de l'organisme vers ses objectifs.	Lucidité et compréhension	Examen Expérience

Annexe B – Compétences habilitantes

Compétences habilitantes	Description
Pensée stratégique et systémique	Les CRHA comprennent que les organismes fonctionnent en tant que systèmes ouverts, dynamiques et complexes. Ainsi, ils tirent parti de leur capacité à intégrer des idées et des solutions à tous les niveaux et toutes les fonctions de l'organisme pour créer de la valeur.
Exercice professionnel et pratiques conformes à la déontologie	Les CRHA se conduisent avec honnêteté et intégrité lorsqu'ils répondent aux besoins des employés, des organismes et de la société en général. Ils sont les intendants moraux et éthiques de la relation avec les employés. Ils comprennent le besoin de sauvegarder le bien général en contrebalançant les intérêts souvent contradictoires des parties de la relation de travail. Les CRHA respectent la loi. Dans les situations ambiguës, ils demandent conseil et s'appuient sur les principes les plus élevés d'un comportement éthique pour guider leurs actions.
Résolution de problème critique et prise de décision analytique	Les CRHA abordent la résolution de problème et la prise de décision de manière analytique. Ils emploient une méthode éprouvée qui comprend la triangulation et l'évaluation critique de données provenant de sources internes et externes multiples. Les CRHA savent offrir des solutions aux problèmes à la fois intégrantes et innovantes.
Gestion du changement et transformation culturelle	Les CRHA comprennent parfaitement la dynamique et les principes de la gestion du changement et de la transformation culturelle. Ils entreprennent la planification du changement avec prudence et réflexion, et ils aident à éliminer les obstacles qui entravent l'efficacité organisationnelle. Les CRHA comprennent les barrières structurelles et psychologiques au changement, et ils veillent à ce que toutes les parties prenantes de l'organisme soient traitées avec équité et respect.
Communication, résolution de conflits, et gestion des relations	Les CRHA possèdent d'excellentes compétences de communication écrites et orales. Ils sont capables de communiquer et de travailler avec diverses parties prenantes aux intérêts et aux valeurs contradictoires, et ils ont acquis des compétences de persuasion et de négociation efficaces. Les CRHA savent travailler en collaboration et ils essaient d'encourager chez les autres des capacités de résolution de conflit. Ils sont ouverts à la rétroaction sur leurs propres actes et y réagissent.