

MODE d'emploi

Le bulletin des compétences essentielles

Le TRÉAQFP : Un réseau, une force, une vision



Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec

Les membres du comité sur les compétences essentielles et la formation de base en entreprise vous présentent le bulletin de liaison « **MODE d'emploi** ». Le comité, composé de représentants de commissions scolaires et du Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec, est piloté par la Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec (TRÉAQFP).

« **MODE d'emploi** » est publié trois fois par année. Pour consulter les dix premières éditions, [cliquez ici](#).

Pour plus d'information sur les services que les commissions scolaires peuvent offrir aux entreprises et aux partenaires du marché du travail, communiquez avec Diane Pouliot à pouliot.diane@treaqfp.qc.ca ou au 450 616-0565.

Quand un employeur mobilise ses travailleurs par la formation

Fenestration Plus Fenefco est une PME de portes et fenêtres du Centre-du-Québec en pleine expansion. Pour son directeur général et copropriétaire, M. Gabriel Gagnon, la formation offerte à



ses employés est l'un des gages du succès de l'entreprise et un levier pour renforcer l'engagement de ses troupes envers l'entreprise. Fenestration Plus Fenefco a notamment offert de la formation de base en mathématiques à ses travailleurs. Pour M. Gagnon, cette formation est aussi une marque de reconnaissance que l'entreprise accorde à ses travailleurs. À sa façon, il exprime sa confiance en leur potentiel tout en souhaitant que ses employés demeurent en emploi.

MODE d'emploi l'a rencontré pour discuter des retombées de la formation tant auprès des travailleurs que de l'entreprise.

MODE d'emploi

Pourquoi avez-vous offert de la formation de base en mathématiques à vos travailleurs et quels sont les principaux changements observés à la suite de cette formation?

G. Gagnon

Nous avons préalablement noté des lacunes à maîtriser des opérations mathématiques qui occasionnaient des erreurs de production. Il faut dire aussi que nous avons dû investir dans l'équipement technologique, le marché des portes et fenêtres connaissant un essor important au cours des dernières années. Comme nous devons maintenant produire des fenêtres de formes variées, cela exige de maîtriser certaines opérations de production

non-standard. On doit fournir aux clients des produits spécialisés nécessitant des calculs de mesure complexes. Dès que la fenêtre n'est pas dans un format standard, il faut réfléchir, et

calculer à quel endroit installer la quincaillerie et s'assurer que toutes les pièces ou ouvertures sont au bon endroit. Ces étapes demandent de la précision et seront déterminantes sur la qualité de la production. On ne peut se permettre de recommencer plusieurs fois la même fenêtre. Par ailleurs, une des problématiques identifiées, est que le carnet de commande arrive en mesures impériales, alors que nous produisons avec le système métrique.

Pendant le cours donné au sein même de l'entreprise, ils ont appris à mesurer et à raisonner. Non seulement le calendrier de production est maintenant à jour, mais j'ai noté un net changement sur le plan de la productivité et de la motivation des employés.

MODE d'emploi

Quels sont les services que la commission scolaire vous a donnés?

G. Gagnon

Une conseillère de la Commission scolaire des Bois-Francs a évalué les compétences en calcul de tous nos travailleurs. Elle les a rencontrés individuellement. Certains ont leur diplôme secondaire, mais plusieurs sont loin du monde scolaire depuis plusieurs années. Comme ils avaient des craintes, je leur ai expliqué que leur emploi n'était pas menacé et que l'évaluation servirait à déterminer les groupes et non à les juger. Et que de toute façon les résultats demeureraient confidentiels.

Quand un employeur mobilise ses travailleurs par la formation (suite)

La conseillère a ensuite présenté à l'ensemble des travailleurs le déroulement des ateliers. J'apprécie d'autant plus l'appui de la Commission scolaire, car notre entreprise n'a pas de poste de coordonnateur de la formation. Elle nous a fourni un encadrement et a fait le suivi auprès du formateur. Un groupe de travailleurs a suivi un module de 20 heures et un autre groupe avait un module de 40 heures de formation.

En fait, je réalise que l'investissement sur le plan de la logistique, des équipements et de la formation nous a permis de poursuivre notre croissance.

MODE d'emploi

Comment avez-vous aménagé l'horaire de production et de formation?

G. Gagnon

Dans notre secteur, l'hiver est une période plus calme. Nos employés travaillent environ 30 heures semaine. Nous profitons donc de l'accalmie de l'hiver pour leur offrir des cours pour lesquels ils sont payés jusqu'à concurrence de 20 \$ l'heure. Nous avons aménagé une salle de cours dans la salle de conférence.

MODE d'emploi

À partir du moment où vous leur avez offert de la formation, vous n'avez jamais craint que vos employés quittent votre entreprise pour travailler ailleurs?

G. Gagnon

La plus grande valeur dans l'entreprise, c'est le capital humain. La machinerie, elle, perd sa valeur initiale. En investissant en formation, les compétences des travailleurs sont bonifiées et par conséquent, la qualité de la production en bénéficie. Tout ça nous permet de demeurer concurrentiels. Lorsque les erreurs de

production diminuent et que le taux de productivité augmente, nous pouvons offrir de meilleures conditions de travail. Nous faisons le pari que les employés apprécient la reconnaissance que nous leur accordons en leur offrant de la formation et qu'ils auront le goût de demeurer à notre emploi.

MODE d'emploi

Les cours ont commencé en janvier 2013, comment ont-ils poursuivi? Quelle suite envisagez-vous?

G. Gagnon

Toujours en collaboration avec la commission scolaire, on continue de former nos travailleurs. Comme pour la formation offerte en 2013, la commission scolaire nous a aidé à préparer la demande de subvention d'Emploi-Québec et à encadrer la démarche. La formation est maintenant dispensée par cellule de travail, en petits groupes de 3 ou 4. Les travailleurs doivent appliquer concrètement ce qu'ils ont appris dans leurs tâches quotidiennes. Par exemple, pendant une heure, 3 travailleurs au service de montage ou de la quincaillerie intègrent leurs connaissances et leurs nouvelles compétences en mathématiques sur le terrain. La formation ne se passe plus dans la salle de classe.

Expansion de l'entreprise et formation des travailleurs : un mariage gagnant

L'initiative de M Gagnon découle de la réflexion stratégique de Fenestration Plus Fenefco. Pour ce gestionnaire, l'expansion d'une PME va, entre autres, de pair avec la formation de ses travailleurs. Cette expérience démontre que la formation de base mène à la fois à une plus grande motivation et mobilisation des travailleurs ainsi qu'à une meilleure productivité. Autrement dit, tout le monde y gagne.

La dernière enquête sur les compétences en littératie et en numératie

Le PEICA est une grande enquête internationale chapeauté par l'OCDE. Les premiers résultats de cette enquête ont été diffusés l'automne dernier lors de la parution du rapport international et du rapport pancanadien. Réalisée auprès d'adultes âgés de 16 à 65 ans, son objectif principal était d'évaluer, auprès de cette portion de la population, trois domaines de compétences clés en traitement de l'information : la littératie, la numératie et la résolution de problème dans un environnement technologique. Vingt-quatre pays, dont le Canada, ont participé à cette enquête.

Afin d'évaluer les compétences dans les trois domaines, l'OCDE a élaboré une échelle se divisant en cinq grands niveaux. Les personnes se classant au premier niveau ou moins rencontrent des difficultés importantes à comprendre la signification d'écrits simples. Au Québec, 19 % de la population de 16 à 65 ans se classe à ce faible niveau de littératie, soit 1 personne sur 5.

Selon le rapport du PEICA, les personnes qui sont en emploi ont des scores nettement plus élevés en littératie et en numératie que celles qui ne le sont pas. En outre, environ 15 % des personnes en emploi se classent au niveau 4 ou 5 en littératie et en numératie. Parallèlement, 20 % des adultes en chômage se situent au niveau 1 ou à un niveau inférieur en littératie, comparativement à 14 % des personnes en emploi. Enfin, 19 % des personnes en emploi se situent au niveau 1 ou à un niveau inférieur en numératie¹.

Pour consulter le rapport du PEICA, cliquez [ici](#).

¹ Conseil des ministres de l'éducation du Canada, Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), page 38. 2013

Présentation des résultats québécois du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) au colloque de la TRÉAQFP



Dans le cadre de son colloque annuel, la TRÉAQFP offrira un atelier sur les résultats du PEICA, notamment sur les premières données québécoises rendues disponibles dans le rapport canadien. L'atelier vise notamment à échanger sur nos façons d'utiliser les résultats issus de cette enquête.

Le colloque de la TRÉAQFP se tient à Québec du 28 au 30 mai 2014. La TRÉAQFP propose notamment quelques ateliers portant sur des projets et initiatives en lien avec la formation continue de la main-d'œuvre.

Pour plus d'information sur le colloque, rendez-vous à l'adresse suivante : www.treaqfp.qc.ca ou communiquez avec Mme Diane Pouliot au pouliot.diane@treaqfp.qc.ca.

Une autre entreprise qui mise sur le développement des compétences

Lors de son colloque annuel à l'automne dernier, le CSMO Textile a dévoilé les lauréats des « Bons coups de l'industrie textile 2012-2013 ». Parmi ceux-ci, l'entreprise Nieder, de l'Estrie, s'est distinguée pour sa volonté de développer les compétences de sa main-d'œuvre.

L'entreprise a offert à ses employés l'opportunité de réviser et d'acquérir leurs compétences de base manquantes en français et en calcul. Au terme de la formation, 11 employés ont réussi leurs tests d'équivalence de niveau secondaire.

Nieder est un fabricant québécois d'équipements et de boyaux d'incendie.

Nieder s'est distingué dans la catégorie « Développement des compétences »



De gauche à droite : Denis Vigneault, représentant à la Centrale des syndicats démocratiques et coprésident syndical au CA du CSMO Textile, Alain Charrette, directeur de production chez Nieder et Daniel Tardif, directeur des ressources humaines chez FilSpec et co-

Version renouvelée du cours en ligne *Du français sans fautes*

Le cours *Du français sans fautes*, en ligne depuis 1998, passe à une étape supérieure en ce début d'année 2014. Il se présente dans une version totalement renouvelée. Ce cours, utilisé par des milliers de personnes, permet, à prix très abordable, une amélioration rapide du français écrit (grammaire et orthographe traditionnelles). L'approche innovatrice proposée met la technologie au service de l'apprentissage.

Apprendre à écrire un français de meilleure qualité avec *Du français sans fautes* est un moyen très pertinent d'accroître ses compétences personnelles et professionnelles.

Avec *Du français sans fautes*, la SOFAD est fière de contribuer à l'amélioration de la qualité du français écrit et de pouvoir offrir à chaque personne inscrite un service personnalisé et flexible.

Pour en savoir plus :

Consultez la fiche descriptive du cours en cliquant [ici](#).

Regardez la démo du cours en cliquant [ici](#).

Pour plus d'information : Robert Saucier : 514 529-2175